



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือโทร ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๒๐)

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๒๖๖/๒

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๓
เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นางนันทา ชลิตานนท์ กรรมการ ก.ก.
(ปลัดกรุงเทพมหานครได้รับมอบหมายจาก
รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นางผุสดี ตามไท)
รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. นายจรินทร์ จักกะพาก กรรมการ ก.ก.
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
๓. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.พ.)
๔. นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
รักษาราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.)
๕. นายยศพล เวณุโกเศศ กรรมการ ก.ก.
(ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ค.ศ.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)
๖. รองศาสตราจารย์นายแพทย์กำจร ตติยกวี กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ กกอ.)
๗. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๘. นายอรรถพร สุวัธนเดชา กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายเมธีธวัช ปะเสระกัง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๐. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นางสุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)

/ ๑๒. นายชนิด

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๒. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายสำราญ ถาวรยุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|----------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | |
| ๒. นางผุสดี ตามไท
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | তিরাকার |
| ๓. นายสีมา สีมานนท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | লাপ্ৰসুম |
| ๔. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรรพพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวอรรช เลานันทน์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๓. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๔. นางดนูช บัญชนัตต์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๕. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๖. นายสุชีพ อารีประชาภิรมย์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๗. นางสุจิตรา คงจำปี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๘. นางสาวน้ำเพชร ชาญภิญโญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๙. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๐. นางศุภยา ตันประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางพร้อมเพรียง เพ็ญโชติรส | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นายชูชาติ สุวรรณนที | นิติกรชำนาญการพิเศษ |

/ ๑๓. นายปลื้มธน ...

๑๓. นายปิลันธน์ กาทอง	นิติกรชำนาญการ
๑๔. นายอนิรุทธิ์ ธรรมาธิกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๕. นางสาวชญานันท์ วรรณเกียรติวร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๖. นางสาวปัทมพร สุธีระ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๗. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๘. นางสาวอภิญญา ลีระฉายากุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ปลัดกรุงเทพมหานครได้รับมอบหมายจากรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นางผุสดี ตามไท) รักษาการแทนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติหน้าที่ ประธาน ก.ก.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้บริหารราชการกรุงเทพมหานคร ได้สั่งการให้สำนักงาน ก.ก. ถอนเรื่อง เพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๓.๑ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และเรื่องที่ ๓.๔ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร) ได้พิจารณา ด้วย เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนมาก

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใด ขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

/ ระเบียบวาระที่ ๓ ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

มติที่ประชุม

กรุงเทพมหานครขอถอนเรื่อง

เรื่องที่ ๓.๒ ขอรื้อการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอรื้อการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา กรณี กรุงเทพมหานคร จะสามารถดำเนินการย้ายหรือเลื่อนข้าราชการผู้ที่ได้รับการคุ้มครองชั่วคราวจากศาลปกครองกลางที่มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้หรือไม่ อย่างไร ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๒๓๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้มีคำวินิจฉัยให้กรุงเทพมหานครยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง บริหารระดับต้น และประเภทอำนวยการระดับสูง จำนวน ๔ คำสั่ง รวมจำนวน ๓๕ ราย

/ ๑.๒ ข้าราชการ

๑.๒ ข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๓๕ ราย ได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองกลาง และศาลได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของผู้ถูกฟ้องคดีไว้เป็นการชั่วคราว จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น

๒. คำพิพากษาของศาลปกครองกลางที่มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ไว้เป็นการชั่วคราว จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น โดยให้เหตุผลสรุปได้ว่า คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้ถูกฟ้องคดีน่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมาย หากให้คำวินิจฉัยดังกล่าวมีผลใช้บังคับต่อไปย่อมกระทบต่อสถานภาพของสิทธิและหน้าที่ของผู้ฟ้องคดี และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลกระทบกรณีศาลไม่กำหนดวิธีการคุ้มครองชั่วคราวให้แก่ผู้ฟ้องคดี จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร ตลอดจนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครและการที่ศาลจะกำหนดวิธีการชั่วคราวยังไม่เป็นอุปสรรคแก่การบริหารงานของรัฐหรือการบริการสาธารณะแต่อย่างใด ประกอบกับข้อพิพาทในลักษณะนี้หากต่อมาศาลมีคำพิพากษาไปทางใดทางหนึ่ง ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายที่ยากแก่การเยียวยาในภายหลังให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในฐานะต่างๆ ทุกฝ่ายไม่แตกต่างกัน

๓. ปัจจุบันการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของกรุงเทพมหานครดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗

๔. กรุงเทพมหานครได้มีประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ รายละเอียดตามหนังสือด่วนที่สุดที่ กท ๐๔๐๔/๕๔๐ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยดังกล่าวแล้ว ย่อมมีผลเป็นการชะลอหรือระงับการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ไว้เป็นการชั่วคราว ประกอบกับขณะนี้กรุงเทพมหานครมีตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูงว่างหลายตำแหน่ง หากจะรอให้ศาลปกครองกลางมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของ

/ กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครในวงกว้าง ดังนั้นเพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการกรุงเทพมหานครและการให้บริการประชาชน สำนักงาน ก.ก. จึงเสนอ อ.ก.ก. ขอหารือในประเด็น ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครจะสามารถดำเนินการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้หรือไม่ อย่างไร

๒. ขณะนี้กรุงเทพมหานครได้มีประกาศคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครฯ บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่เป็นผู้ที่ศาลปกครองกลางได้มี คำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีสิทธิสมัคร เข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ และหากบุคคลดังกล่าวได้รับการคัดเลือกกรุงเทพมหานคร จะสามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้หรือไม่ อย่างไร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา โดยเห็นว่า

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๖๔ วรรคสาม ระบุว่า เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ประการใดแล้วให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณีดำเนินการ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย ของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร แต่เนื่องจากในระหว่าง ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการ ข้าราชการที่ได้รับผลกระทบจาก คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๓๕ ราย ได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองกลาง เพื่อขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และขอให้ศาลปกครอง มีคำสั่งทุเลาการบังคับการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการนี้ ศาลปกครองได้พิจารณาแล้วเห็นว่า คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร น่าจะ มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมาย การให้คำวินิจฉัยดังกล่าวมีผลใช้บังคับ ต่อไป โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะต้องปฏิบัติตาม ด้วยการเพิกถอนคำสั่ง แต่งตั้งบุคคล ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อสถานะภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของ ข้าราชการผู้ฟ้องคดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผลกระทบกับกรณีศาลไม่ กำหนดวิธีการชั่วคราวก่อนการพิจารณา โดยให้คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีผลใช้บังคับต่อไปแล้ว จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการดำรงตำแหน่ง และ เสียหายต่อสิทธิประโยชน์อันพึงได้ตามกฎหมายของข้าราชการผู้ฟ้องคดี รวมทั้ง

/ เสียหายต่อ

เสียหายต่อการบริหารงานของกรุงเทพมหานครที่จะต้องเพิกถอนคำสั่ง ศาลจึงมีคำสั่งทุเลาการบังคับการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น จึงเห็นว่าคำสั่งของศาลปกครองที่สั่งทุเลาการบังคับการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ย่อมมีผลเป็นการชะลอหรือระงับการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ไว้เป็นการชั่วคราว และเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ยังมีได้มีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย ที่เป็นกรณีพิพาทตามผลของคำสั่งทุเลาการบังคับของศาลปกครอง คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย จึงยังมีผลอยู่ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่บัญญัติว่าคำสั่งทางปกครองย่อมมีผลตราบเท่าที่ยังไม่มีการเพิกถอนหรือสิ้นผลโดยเงื่อนไขเวลาหรือโดยเหตุอื่น ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงสามารถดำเนินการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้

๒. การดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ระดับสูง หากไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งหรือเลื่อนต่อไปได้ อาจเกิดผลเสียหายต่อการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร และภารกิจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในการให้บริการสาธารณะได้ เมื่อสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการ ทั้ง ๓๕ ราย ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งอันเป็นกรณีพิพาท ไม่ว่าจะเป็นการดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และสิทธิประโยชน์อันพึงได้ตามกฎหมายยังคงมีอยู่ จึงรวมถึงสิทธิในการที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและสิทธิในการที่จะได้รับการแต่งตั้งเพื่อการเลื่อนหรือการย้าย แต่สิทธิในการที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตามหากต่อมาศาลปกครองกลางมีคำพิพากษายกฟ้องของข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย อันมีผลให้เป็นการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการเหล่านั้น หรือต้องมีการออกคำสั่งเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว โดยมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออกคำสั่งก็จะมี ผลให้คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย ให้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่ออกมาในภายหลังเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย เนื่องจากคำสั่งแต่งตั้ง (เลื่อนหรือย้าย) ข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย ไปดำรงตำแหน่งอื่นต้องอาศัยฐานจากคำสั่งแต่งตั้งเดิมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งจะต้องมีการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งที่ออกมาในภายหลังด้วยเช่นกัน

/ ก่อนการพิจารณา...

ก่อนการพิจารณาเรื่องขอหารือการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตาม คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้ออกจากห้องประชุม เนื่องจากเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ เรื่องนี้ (เป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การที่ศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครไว้เป็นการชั่วคราว จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง เป็นอย่างอื่น ย่อมมีผลเป็นการชะลอหรือระงับการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครไว้เป็นการชั่วคราว ดังนั้นกรุงเทพมหานครก็สามารถปฏิบัติราชการ ไปตามปกติ

๒. ข้าราชการที่ศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ย่อมมีสิทธิได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งหากไม่พิจารณา กลุ่มข้าราชการที่ศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครใน วงกว้าง เนื่องจากกรุงเทพมหานคร โดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๔๔ ตำแหน่งและประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๖๔ ตำแหน่ง รวม ๑๓๔ ตำแหน่ง มีผู้ครองตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับต้น จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง และ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง รวม ๑๐๙ ตำแหน่ง โดยในจำนวน ผู้ครองตำแหน่ง มีผู้ที่ศาลมีคำสั่งทุเลาฯ รวมอยู่ด้วย จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๖ คน ประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๒ คน และประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑๗ คน หากไม่มีการพิจารณาการย้าย หรือ เลื่อนแต่งตั้งข้าราชการ ผู้ที่ศาลมีคำสั่งทุเลาฯ จะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ ของกรุงเทพมหานครและการให้บริการประชาชน ตลอดจนกระทบต่อสิทธิของ ข้าราชการผู้ที่ศาลคุ้มครองในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่ด้วย เช่น ตำแหน่งระดับ อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการเขต และผู้ตรวจราชการ) มีผู้ครองตำแหน่ง ๔๕ ราย ขณะนี้มีผู้ที่ศาลมีคำสั่งให้ทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร รวมอยู่ด้วย ๑๗ ราย หากไม่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย/เลื่อน ผู้ที่ศาลมีคำสั่ง ให้ทุเลาฯ ดังกล่าว ก็จะทำให้กระทบถึงการเลื่อนตำแหน่งในระดับรองๆ ลงมา

/ ๓. กรุงเทพมหานคร ...

๓. กรุงเทพมหานครต้องทำความเข้าใจและทำข้อตกลงกับข้าราชการผู้ที่ศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ว่ากรุงเทพมหานครได้ให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องความก้าวหน้าแล้ว ในภายหลัง หากศาลปกครองกลางมีคำพิพากษายกฟ้อง อันมีผลให้ต้องเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการเหล่านั้น ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร และจะมีผลให้คำสั่ง ที่ออกมาในภายหลังเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย เนื่องจากเป็นคำสั่งที่ ต้องอาศัยฐานจากคำสั่งแต่งตั้งเดิมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการเหล่านั้นต้อง ยอมรับผลที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้แย้งและหรือฟ้องร้องอีกต่อไป

๔. การดำเนินการต่างๆ ควรมีความรวดเร็วภายในกำหนดของระยะเวลา เพื่อสร้างความเป็นธรรมในเรื่องสิทธิต่างๆ

มติที่ประชุม

๑. กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตาม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครได้

๒. ข้าราชการผู้ที่ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตาม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร จะได้รับสิทธิในการสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและสิทธิในการที่จะได้รับ การแต่งตั้งเพื่อการเลื่อนหรือการย้าย แต่สิทธิในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๓. ให้กรุงเทพมหานครทำความเข้าใจและข้อตกลงกับข้าราชการผู้ที่ ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ว่า หากต่อมาศาลปกครองกลางมีคำพิพากษายกฟ้องของข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย อันมีผลให้เป็นการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการเหล่านั้น หรือต้องมีการออก คำสั่งเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว โดยมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออก คำสั่งก็จะมีผลให้คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย ให้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่ ออกมาในภายหลังเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย เนื่องจากคำสั่งแต่งตั้ง (เลื่อนหรือย้าย) ข้าราชการทั้ง ๓๕ ราย ไปดำรงตำแหน่งอื่นต้องอาศัยฐานจาก คำสั่งแต่งตั้งเดิมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจะต้องมีการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งที่ออกมา ในภายหลังด้วย ข้าราชการเหล่านั้น ต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้แย้ง และ ฟ้องร้องอีกต่อไป

/ เรื่องที่ ๓.๓ ...

เรื่องที่ ๓.๓ การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย

กรุงเทพมหานครเสนอขอทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย โดยขอยกฐานะกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนราชการสูงกว่ากองปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| - ผู้อำนวยการสำนักงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๘ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตราย
ต่อสุขภาพ | จำนวน ๘ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายใน
สถานประกอบการ | จำนวน ๖ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ | จำนวน ๖ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ | จำนวน ๖ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มอาชีวอนามัย | จำนวน ๖ ตำแหน่ง |

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๒ อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักอนามัย โดยยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง จำนวน ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด สำนักงานสัตวแพทย์สาธารณสุข และสำนักงานชั้นสูตรสาธารณสุข สำหรับกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่เสนอขอยกฐานะเป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากองเช่นกัน ก.ก. มีมติ ดังนี้

๑.๑ ให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการะงานที่กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมปฏิบัติ เนื่องจากส่วนราชการนี้จะเน้นการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข แต่ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบจะมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายอีกหลายฉบับทั้งกฎหมายด้านมลพิษ เช่น พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงอุตสาหกรรม เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงสาธารณสุขในหลายๆ เรื่อง ลักษณะงานของส่วนราชการนี้จึงมีความสำคัญและความยุ่งยาก

/ ๑.๒ ควรพิจารณา ...

๑.๒ ควรพิจารณาแผนงานหรือผลการดำเนินงานว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างไร หากมีข้อมูลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ที่วัดได้สามารถนำเสนอให้พิจารณาอีกได้

๑.๓ ควรพิจารณาลักษณะงานของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและสำนักสิ่งแวดล้อมว่าจะสามารถรวมไว้ในหน่วยงานเดียวกันหรือไม่

๒. ปัจจุบันกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งส่วนราชการภายในและอัตรากำลัง จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสุขาภิบาล) ต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ผู้อำนวยการกอง)
 - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง
 - กลุ่มงานสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็น จำนวน ๘ ตำแหน่งอันตรายต่อสุขภาพ
 - กลุ่มงานสุขาภิบาลควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ จำนวน ๕ ตำแหน่ง
 - กลุ่มงานสุขาภิบาลทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง
 - กลุ่มงานอาชีวอนามัย จำนวน ๖ ตำแหน่ง
 - กลุ่มงานจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- ในสถานประกอบการ

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ดังนี้

๓.๑ ภาระงานของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย มีกฎหมายที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) กฎหมายหลัก ภาระงานของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าพนักงานสาธารณสุขในการส่งเสริมให้ความรู้และให้การสนับสนุนด้านวิชาการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย แก่สำนักงานเขต การเก็บตัวอย่างเพื่อตรวจวิเคราะห์ การยึดอายัดวัตถุที่เป็นอันตราย ตลอดจนการเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประมวลกฎหมายอาญาคอรั้มทุกพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ร่างหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. ๒๕๔๓ และพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสุขภาพ การควบคุมสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และเหตุรำคาญที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ได้มีการ

/ นอนงค์นาถ ...

มอบอำนาจให้กรุงเทพมหานครดำเนินการ โดยแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้แก่ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑

- กฎหมายที่สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้แก่ พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสุขภาพสิ่งแวดล้อม ที่มีได้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ต้องใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของมาตรฐานสุขภาพสิ่งแวดล้อม หรือเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. ๒๕๓๕

- กฎหมายที่ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการตรวจรับรองด้านสุขลักษณะก่อนที่ส่วนราชการเจ้าของกฎหมายนั้นๆ จะพิจารณาอนุญาต ได้แก่ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ พระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒

- กฎหมายที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. ๒๕๒๒

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการควบคุมสถานประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๕ ออกตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

- กฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในการใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา จึงต้องมีความรู้เพิ่มเติมในกฎหมายสำคัญอีก ๓ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓.๒ แผนงานหรือผลการดำเนินงานของกองสุขภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนที่มีตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ที่วัดได้ โดยเป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ได้แก่

๓.๒.๑ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ได้แก่

(๑) การปรับปรุงการทำงานจากลักษณะตั้งรับ แก้ปัญหาเฉพาะหน้ามาเป็นการทำงานเชิงรุก เน้นการเฝ้าระวังและป้องกัน มีการจัดทำแผน

ยุทธศาสตร์ ...

ยุทธศาสตร์สุขภาพสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัด สามารถประเมินผลได้ เช่น โครงการ
กรุงเทพสะอาดรุ่มรื่น (Bangkok Clean and Green)

(๒) การทำงานโดยจัดหาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่มี
สมรรถนะสูง เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

(๓) ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินงานที่หลากหลายมากขึ้น
เนื่องจากต้องตรวจสอบสถานะสุขภาพสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ที่เป็น
ปัญหาของมหานครขนาดใหญ่ ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของ
ธรรมชาติ และสถานะโลกร้อนที่ทำให้เกิดโรคระบาดอุบัติใหม่ รวมทั้งการเปิดประเทศ
สู่ประชาคมอาเซียน หรือกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคกระจายข้าม
พื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว

(๔) การแก้ปัญหาโดยใช้มิติทางสังคมเป็นมาตรการเสริม
อย่างจริงจัง โดยให้ประชาชนหรือภาคีเครือข่ายทางสิ่งแวดล้อมมาร่วมแก้ปัญหา
ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของโรงงานหรือสถาน
ประกอบการ

๓.๒.๒ การยกระดับมาตรฐานการสุขภาพสิ่งแวดล้อมในอาคาร
สาธารณะ

การควบคุมสุขภาพสิ่งแวดล้อมในอาคารสาธารณะ มีการ
ดำเนินการ ๒ เรื่องหลักๆ ได้แก่

(๑) การควบคุมคุณภาพอากาศและเสียงในอาคาร

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาการยกระดับการสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมของอาคารสาธารณะหรือสาธารณสถาน โดยนำเอาหลักการ Clean
and Green ไปสู่การปฏิบัติ มีการสร้างตัวชี้วัด และเกณฑ์มาตรฐานสากลตามหลัก
วิชาการ เพื่อใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานอาคารสาธารณะเกี่ยวกับการ
ควบคุมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะ น้ำเสีย การควบคุมแมลงและสัตว์นำโรค
สุขลักษณะของส้วม พื้นที่สีเขียว และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยปัจจุบันมี
กลุ่มนาร่อง คือ โรงเรียน วัด มัสยิด ตลาด สถานบริการน้ำมัน และศูนย์บริการ
สาธารณสุข เพื่อใช้เป็นต้นแบบขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมต่อไป

๓.๒.๓ การขยายขอบเขตงานในเรื่องการจัดการกรณีอุบัติภัย
จากสารเคมีและวัตถุอันตราย ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถดำเนินการได้ครบ
วงจรตามหลักวิชาการ

(๑) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดปัญหา โดยการ
ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงาน การจัดทำระบบสารสนเทศสร้าง
ฐานข้อมูลการจัดเก็บสารเคมีของผู้ประกอบการ มีการคิดค้นโปรแกรมค้นหาข้อมูล
เคมีภัณฑ์ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติภัยจากสารเคมี และเป็นโครงการต้นแบบ

ในแผนจัดการสารเคมีแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดการสารเคมีพร้อมปฏิบัติการกรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน

(๒) กรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน จัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็ว

(๓) การดำเนินการหลังภัยสงบ การศึกษาและดำเนินการ

เกี่ยวกับผลกระทบด้านสุขภาพและตรวจสอบปนเปื้อนหรือสารเคมีตกค้าง

นอกจากนี้กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมยังได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมเนื่องจากผลของกฎหมาย ดังนี้

(๑) งานอาชีวอนามัย เดิมหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นไปตาม

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรการในการควบคุมสถานประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่ปัจจุบันมีหน้าที่ที่รับผิดชอบเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓ วรรคสอง ที่บัญญัติให้ราชการส่วนท้องถิ่นให้จัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมจะเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร โดยขณะนี้อยู่ระหว่างรอกฎกระทรวงกำหนดว่าหน่วยงานลักษณะใดบ้างที่กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมจะต้องรับผิดชอบดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อรายงานต่อกระทรวงแรงงานต่อไป

(๒) งานถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๖

- งานถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒

จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ในการกำกับ ดูแลสถานที่ผลิตน้ำบริโภคบรรจุขวด และผลิตน้ำแข็ง ตามมาตรฐาน GMP ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้ผลิตมีมาตรการป้องกันการปนเปื้อนอันตรายจากจุลินทรีย์ เคมี จากสถานที่ผลิต เครื่องจักร อุปกรณ์ กระบวนการผลิต การจัดการสุขอนามัย การบำรุงรักษา และผู้ปฏิบัติงาน โดยกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ตรวจเฝ้าระวังสุขลักษณะสถานที่ผลิตตามหลักสากล และตรวจเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดื่ม น้ำแข็ง และเก็บตัวอย่างส่งตรวจการปนเปื้อนเชื้อโรค โดยประสานติดตามการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

- งานถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕

จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับ

/ (๑) การกำกับ ...

(๑) การกำกับดูแลโรงงานจำพวกที่ ๑ (โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการได้ โดยไม่ต้องขออนุญาต แต่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวง)

(๒) รับแจ้งการประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ ๒ (โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการ โดยไม่ต้องขออนุญาต แต่ต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวง)

(๓) ตรวจสอบกรณีโรงงานก่อเหตุเดือดร้อน

(๔) การกำกับ ดูแลโรงงานจำพวกที่ ๓ (โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อประกอบกิจการ จะต้องได้รับการอนุญาตก่อน จึงจะดำเนินการได้) และการอนุญาตให้ตั้งโรงงานขนาดเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่ไม่มีผลกระทบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น รวมทั้งการดูแล ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎหมายภายใต้หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการและมาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด

กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย จัดทำแนวทางปฏิบัติในเรื่องการอนุญาต การชำระค่าธรรมเนียม การตรวจโรงงานก่อเหตุเดือดร้อน และการให้คำปรึกษาแนะนำแก่สำนักงานเขต ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลในการจัดทำฐานข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมจำพวกที่ ๑ และจำพวกที่ ๒ โดยจัดสรรงบประมาณในการสำรวจโรงงานจำพวกที่ ๑ และ ๒ ให้กับสำนักงานเขตเพื่อรวบรวมจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลโรงงาน เพื่อประโยชน์ในการออกใบอนุญาต ต่อใบอนุญาต การค้นข้อมูลขนาด กระบวนการผลิต สถานที่ตั้ง การร้องเรียนเหตุเดือดร้อนตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ การถ่ายโอนภารกิจใน (๔) อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ

๓.๓ ลักษณะงานของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและสำนักสิ่งแวดล้อมไม่สามารถรวมไว้ในหน่วยงานเดียวกันได้ เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข มิให้ประชาชนเกิดความเจ็บป่วย หรือได้รับอันตรายจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยควบคุมสุขลักษณะภายในอาคารสถานที่ ทั้งสถานประกอบการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อาคารที่พักอาศัย และอาคารสาธารณะ ซึ่งเทียบได้กับหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข ในขณะที่สำนักสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในพื้นที่นอกอาคารหรือสถานที่ทั่วไป ซึ่งเทียบได้กับหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/ ๔. คำใช้สาย

๔. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างมีผลกระทบ
ต่องบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นเป็นเงินปีละ ๑๘๔,๑๔๐ บาท

๕. ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานผ่านการประเมินค่างานของ
ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง โดยได้คะแนนประเมิน ๗๖๗ คะแนน
(มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ อนุมัติหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดเกณฑ์
ผ่านการประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ต้องได้
คะแนนตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาจากหน้าที่ความ
รับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยาก ปริมาณงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
นโยบายของรัฐบาล นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร ข้อกฎหมาย
และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งและจัดส่วนราชการสูงกว่ากอง
รวมทั้งสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ
กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักงานมัยแล้ว เห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรด
พิจารณาดังนี้

๑. **ด้านโครงสร้าง** เห็นควรยกฐานะเป็นสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
ซึ่งเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง และแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๒ กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๑.๓ กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายในสถานประกอบการ

๑.๔ กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ

๑.๖ กลุ่มอาชีพอนามัย

๒. **ด้านอัตรากำลัง** กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานสุขาภิบาล
สิ่งแวดล้อม เท่าเดิม จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายใน สถานประกอบการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มอาชีพอนามัย จำนวน ๖ ตำแหน่ง

/ อ.ก.ก.วิสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณายกฐานะ กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนราชการ สูงกว่ากอง ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตราย จำนวน ๘ ตำแหน่ง
ต่อสุขภาพ
- กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายใน สถานประกอบการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มอาชีวอนามัย จำนวน ๖ ตำแหน่ง

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักงานมัย มีลักษณะงานที่มีความสำคัญ และมีความยุ่งยาก เนื่องจากมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับกฎหมาย หลายฉบับ ได้แก่ กฎหมายด้านมลพิษ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ ประกอบกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการ ยกระดับมาตรฐานการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในอาคารสาธารณะ มาตรฐานด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของหน่วยราชการ การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย รวมทั้งมีการกิจที่ถ่ายโอนจากสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา และกรมโรงงานอุตสาหกรรม การยกฐานะเป็น สำนักงาน จึงมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

๒. การยกฐานะส่วนราชการระดับกองให้สูงขึ้น ควรกำหนดฐานะเป็น “กองระดับสูง”

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักงานมัย โดยยกฐานะกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักงานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกองระดับสูง และแบ่งส่วนราชการ ภายใน ดังนี้

/ สำนักงาน ...

สำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ
การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานด้านสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็น
อันตรายต่อสุขภาพ การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย การควบคุมเหตุรำคาญ
และผลกระทบต่อสุขภาพ การควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ การสุขาภิบาล
อาคารสาธารณะ และการอาชีวอนามัย การจัดทำแผนงานและโครงการสุขาภิบาล
สิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติงานในฐานะหน่วยงานกลางในการ
ควบคุม กำกับ ดูแล ประเมินผลสำเร็จของงานในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร
ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
การจัดทำและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศตาม
กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข (ยกเว้น การสุขาภิบาลอาหาร) และกฎหมายอื่นที่
เกี่ยวข้อง การส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ทางวิชาการ พัฒนาบุคลากร การ
ส่งเสริมและพัฒนาสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สร้างความตระหนักและ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องในกลุ่มเป้าหมายหลักและประชาชนทั่วไป รวมทั้ง
ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือของสำนักงานเขต ทั้งในเรื่องวิชาการและการบังคับ
ใช้กฎหมาย เป็นศูนย์สารสนเทศและเครื่องมือวิทยาศาสตร์ด้านสุขาภิบาล
สิ่งแวดล้อม การตรวจสอบสถานประกอบการหรือสถานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
หรือตามที่สำนักงานเขตหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอความร่วมมือ และปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ
และธุรการทั่วไป งานด้านเลขานุการ งานการประชุม งานการเงิน
งบประมาณ บัญชีและพัสดุ การควบคุม ดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ
งานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และ
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสุขาภิบาลของสถานประกอบการที่กำหนดให้
เป็นกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมาย
เกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมและกฎหมายเกี่ยวกับอาหาร การจัดทำ ปรับปรุง
แก้ไขกฎหมาย และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่
เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ มีอำนาจ
หน้าที่เกี่ยวกับการเฝ้าระวังและส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมป้องกันเหตุ
รำคาญที่เกิดจากแหล่งกำเนิดด้านต่างๆ ที่อยู่ในสถานะเสี่ยงหรืออาจมีผลกระทบต่อ
สุขภาพตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข การควบคุมการเลี้ยงและ
ปล่อยสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ เป็นศูนย์
เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสถานะสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และ
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

/ (๔) กลุ่มสุขาภิบาล...

(๔) กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

การสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ การสุขาภิบาลของสุสาน ฼าปนสถาน การโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการโฆษณา การคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ การจัดทำแผนงานด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และการจัดทำรายงานสถานการณ์สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์สารสนเทศด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๕) กลุ่มอาชีวอนามัย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้าน

อาชีวอนามัย และอุบัติเหตุจากการทำงานโดยการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานหรือประกอบอาชีพ การจัดทำมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย พัฒนาส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในการทำงานให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพ การจัดทำแผนและโครงการด้านอาชีวอนามัย และเฝ้าระวังโรคจากการประกอบอาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๖) กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายในสถานประกอบการ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม ควบคุม และป้องกันอันตรายจากสารเคมี และวัตถุอันตรายในสถานประกอบการและสถานที่ต่างๆ จัดทำแผนงานโครงการด้านพัฒนาระบบความปลอดภัย และบริหารความเสี่ยงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบและมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบการหรือกลุ่มเสี่ยงอื่นให้สามารถบริหารความเสี่ยงด้วยตนเอง สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษาด้านความปลอดภัย รวมทั้งจัดตั้งเครือข่ายสถานประกอบการเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสถานประกอบการที่มีความเสี่ยง สนับสนุนงานบริการที่เกี่ยวข้อง การตรวจแนะนำสถานประกอบการให้มีมาตรการควบคุมและป้องกันพิษภัยและอุบัติเหตุ และการออกหน่วยเคลื่อนที่ฉุกเฉินกรณีการรั่วไหลของสารเคมี การนิเทศ ตรวจสอบ กำกับและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตราย จำนวน ๘ ตำแหน่ง
ต่อสุขภาพ
- กลุ่มจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายในสถานประกอบการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- กลุ่มอาชีวอนามัย จำนวน ๖ ตำแหน่ง

/ เรื่องที่ ๓.๔

เรื่องที่ ๓.๔ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา

มติที่ประชุม

กรุงเทพมหานครขอถอนเรื่อง

เรื่องที่ ๓.๕ การพิจารณาเงินเดือนของครูผู้ช่วย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูกรณีอัตราเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วยไม่ตรงกับอัตราเงินเดือนครูอันดับ คศ. ๑

กรุงเทพมหานคร เสนอขอให้พิจารณาการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีแล้ว จะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูโดยให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ ตามบัญชีที่ ก.ค.ศ. กำหนดท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่สามารถปรับเข้าสู่บัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จึงให้รับอัตราเงินเดือนครูอันดับ คศ. ๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก.กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๔๗ กำหนดดังนี้

/ ให้ข้าราชการครู ..

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือน อย่างไร ตามมาตรา ๓๑ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือน ขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่า ขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

๓. มติ ก.ค. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้นำ กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พ.ร.บ. ๒๕๕๔ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้ บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ค. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ กำหนดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ให้ใช้บัญชี เงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

๕. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดดังนี้

ข้อ ๑ (๔) ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้รับเงินเดือนครูผู้ช่วยขั้นหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นต่ำ ของอันดับ เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดย อนุมัติของคณะรัฐมนตรี

ในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับครูผู้ช่วยโดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือน อันดับ คศ. ๑ ในขั้นหรืออัตราเงินเดือนเท่าเดิม ถ้าไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือน เท่าเดิมให้ได้รับในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

/ ๖. มติ ก.ค. ...

๖. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบ
กรณีครูผู้ช่วยซึ่งได้ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี
แล้ว ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ อัตรา
๑๐,๗๗๐ บาท ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาได้รับเงินสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. ๒๕๕๓
ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ซึ่งไม่สามารถปรับเข้าสู่บัญชีอัตรา
เงินเดือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ (มีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔) ได้ไป
พลางก่อน ส่วนการเลื่อนเงินเดือนให้ใช้อัตรา ๑๑,๐๐๐ บาท เป็นฐานสำหรับ
การเลื่อนเงินเดือนโดยให้ได้รับเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง

๗. สำนักงานศึกษามีหนังสือด่วนมาก ที่ กท ๐๘๐๒/๖๓๙๐ ลงวันที่ ๒๙
พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ให้นำเสนอ ก.ก.
ขออนุมัติเป็นหลักการว่า หากครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมมาแล้วจะต้อง
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ แต่ไม่มีขั้นเงินเดือนเดียวกับ
อัตราเงินเดือนครูผู้ช่วย ให้รับอัตราเงินเดือนครูอันดับ คศ. ๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าอัตราเงินเดือนของครูผู้ช่วยที่
ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ ตามกฎ ก.ค.ศ.
ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือ
ต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งใช้บัญชี
เงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔
ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เนื่องจากอัตรา
เงินเดือนครู คศ. ๑ ตามบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงดังกล่าว ไม่มีอัตราเงินเดือนที่ตรงกับ
ขั้นเงินเดือนของครูผู้ช่วยที่ได้รับอยู่เดิม ซึ่งทำให้ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือน
เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้
และเพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑ (๔) วรรคสอง จึงเห็นควรขออนุมัติ ก.ก.เป็น
หลักการว่า หากครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมมาแล้วจะต้องแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ แต่ไม่มีขั้นเงินเดือนเดียวกับอัตราเงินเดือน
ครูผู้ช่วยให้รับอัตราเงินเดือนครู คศ. ๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

/ ความเห็นของ ...

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติเป็นหลักการว่า หากครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมมาแล้วจะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ แต่ไม่มีขั้นเงินเดือนเดียวกับอัตราเงินเดือนครูผู้ช่วยให้ได้รับอัตราเงินเดือนครู คศ. ๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณานุมัติในเรื่องนี้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ อัตราเงินเดือนของครูผู้ช่วยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ ค.ศ.๑ ตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เนื่องจากอัตราเงินเดือนครู คศ.๑ ตามบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงฯ ดังกล่าว ไม่มีอัตราเงินเดือนที่ตรงกับขั้นเงินเดือนของครูผู้ช่วยที่ได้รับอยู่เดิม ทำให้ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ ได้

จึงควรอนุมัติเป็นหลักการให้ครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมมาแล้วจะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ แต่ไม่มีขั้นเงินเดือนเดียวกับอัตราเงินเดือนครูผู้ช่วย ให้รับอัตราเงินเดือนครู คศ.๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า ซึ่งการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการตามหลักการอย่างระมัดระวังรอบคอบ

มติที่ประชุม

๑. อนุมัติเป็นหลักการ ให้ครูผู้ช่วยซึ่งผ่านการเตรียมความพร้อมมาแล้ว จะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือน คศ.๑ แต่ไม่มีขั้นเงินเดือนเดียวกับอัตราเงินเดือนครูผู้ช่วยให้ได้รับอัตราเงินเดือนครู คศ.๑ ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

๒. ให้กรุงเทพมหานครกำกับเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปรับเงินเดือนให้ระมัดระวัง ในการดำเนินการตามหลักการดังกล่าวให้ถูกต้องด้วย

/ ระเบียบวาระที่ ๔

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม มีมติ ดังนี้

๒.๑ การนับเวลาปฏิบัติราชการตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.ก. ขอหารือกรณีนายชนะ ภูระหงษ์ ขณะเป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งช่างชั้น ๓ (ช่างเครื่องยนต์) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลเครื่องยนต์ ซึ่งมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับความรับผิดชอบในขณะที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๒ จึงขอหารือว่าสามารถนำแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๔ มาใช้กับกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร อนึ่งกรุงเทพมหานครยังไม่เคยนำหนังสือเวียนดังกล่าวมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เคยเป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า กรุงเทพมหานครไม่เคยใช้แนวทางการนำระยะเวลาปฏิบัติงานขณะเป็นลูกจ้างประจำ มานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการ และไม่มีนโยบายในเรื่องดังกล่าวมาตั้งแต่ต้น และโดยที่ข้าราชการและลูกจ้างมีสถานภาพคุณลักษณะและเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนการได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน หากพิจารณาให้นับระยะเวลา / ในกรณี ...

ในกรณีนี้จะเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักการที่ปฏิบัติมาแต่เดิม และจะเกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการรายอื่นๆ ที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน มติที่ประชุมไม่เห็นชอบให้นำระยะเวลาปฏิบัติงานขณะเป็นลูกจ้างประจำมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการขณะที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๒ รับทราบการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ซึ่งรับผิดชอบในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล” ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม (๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

ความก้าวหน้า

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ได้อนุมัติหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยในขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณา (คิดเป็นร้อยละ ๘๗)

โครงการ/กิจกรรม (๒) การจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งหนังสือชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันฯ ให้หน่วยงานต่างๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไปเรียบร้อยแล้ว (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๑.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

ความก้าวหน้า

คณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้มีการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และมีมติตรวจรับงานงวดที่ ๓ ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์และ

/ ร่างรายงาน ...

ร่างรายงานฉบับย่อสำหรับผู้บริหาร โดยกำหนดให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งมอบงานงวดที่ ๔ และดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรกรุงเทพมหานครภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การวิเคราะห์ ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดภารกิจที่ควรจ้างงานรูปแบบอื่น และการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มาปรับใช้กับการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจของกรุงเทพมหานครทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ว่างานประเภทใดจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครดำเนินการเองเท่านั้น และเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครเหล่านั้น จะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อนำงานในส่วนอื่น (งานที่ไม่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครดำเนินการ) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดการจ้างงานรูปแบบต่างๆ (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติดังนี้

๓.๑ รับทราบการสรรหาเชิงรุกโดยการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งที่ประชุมให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ไปดำเนินการ ดังนี้

๑) หน้าที่ควรปรับปรุงหัวเรื่องจาก “คุณพร้อมหรือยังที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกรุงเทพฯ มหานครแห่งเอเชีย” โดยควรมีข้อความ “รักกรุงเทพ ร่วมสร้าง กรุงเทพฯ” ประกอบอยู่ด้วย เช่น รักกรุงเทพ ร่วมสร้าง กรุงเทพฯ มหานครแห่งเอเชีย เป็นต้น

๒) การอธิบายความเกี่ยวกับความหมายของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงโดยให้ข้อมูลว่ากรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงมีความสำคัญอย่างไร ดังนั้นข้าราชการกรุงเทพมหานครมีส่วนสำคัญอย่างไรต่อเมืองหลวงของประเทศ เป็นความท้าทายว่าเมื่อได้เข้ามารับราชการแล้ว การปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างไร ซึ่งควรบรรจุไว้ในย่อหน้าแรกของหัวข้อนี้

/ ๓) การชี้แจง ...

๓) การชี้แจงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบ่งได้เป็น ๘ กลุ่มอาชีพควรปรับปรุง โดยชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครดูแลทั้งกรุงเทพมหานครสื่อให้เห็นความหลากหลายของตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร ให้ผู้อ่านมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยพัฒนากรุงเทพมหานคร

๔) การชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ควบคู่การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของหน่วยงานอื่นกับของกรุงเทพมหานคร และแจ้งในส่วนที่กรุงเทพมหานครมีเพิ่มเติมให้ออกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

๓.๒ รับทราบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐)

โดยในส่วนของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา และพัฒนาบุคลากร และการประเมิน รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล” และยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรสู่ความเป็นเลิศ” ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม ๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า (ผู้รับผิดชอบ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้มีการประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ ฯ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และมีมติให้ปรับปรุงแก้ไขร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า พ.ศ. เพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการ ฯ กำหนดหลักเกณฑ์ ฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

โครงการ/กิจกรรม ๒) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ (ผู้รับผิดชอบ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

อยู่ระหว่างจัดทำร่างหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

/ โครงการ ...

โครงการ/กิจกรรม ๓) การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

นำเสนอร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ.ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณา ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๑.๒ แผนงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(Career Path)

โครงการ/กิจกรรม การกำหนดแนวทางหรือข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และหรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ผู้รับผิดชอบ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำ Career Path แล้ว จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อจักได้กำหนดข้อเสนอกับเส้นทางเดินในสายอาชีพ และจัดทำรูปแบบเส้นทางเดินในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย

๑.๑.๓. แผนงานสร้างระบบทดแทน/สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (ผู้รับผิดชอบ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

โครงการ/กิจกรรม การสร้างระบบเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า

แผนงานนี้จะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม ๑) การจัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร “BMA Scholarship” (ผู้รับผิดชอบ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) แล้วและสำนักงาน ก.ก. จะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ ฯ เพื่อพิจารณาร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

/ โครงการ ...

โครงการ/กิจกรรม ๒ จัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (โครงการครุพันธุ์ใหม่หัวใจ กทม.
ความก้าวหน้า

รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการให้สำนักงานกฎหมายและคดี ตรวจสอบ
ร่างข้อบัญญัติเรื่องการจ่ายเงินทุน การศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษาในระดับ
ปริญญาตรีอีกครั้งก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนาม

**กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
โครงการ/กิจกรรม พัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(ผู้รับผิดชอบ กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

ตรวจสอบข้อมูลบุคคล และการใช้งานของระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์
ตามโครงการบริหารผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

**กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและใน
อนาคต**

๒.๑.๑ แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม ๑) การปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้รับผิดชอบ กองสรรหาบุคคล
สำนักงาน ก.ก.)

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. จะจัด Focus Group ตามโครงการปรับปรุงสมรรถนะ
เฉพาะตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑, ๔ และวันที่ ๖ - ๘
สิงหาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๕ รุ่น ในสายงานต่าง ๆ จำนวน ๑๐๔ สายงาน แบ่งเป็น
๓๔ กลุ่มงาน

โครงการ/กิจกรรม ๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะ
(ผู้รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแล้ว จำแนกเป็น
สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ โครงการ และสมรรถนะสายอาชีพ จำนวน ๕ โครงการ

โครงการ/กิจกรรม ๓) การจัดตั้ง BMA Academy
(ผู้รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

/ ความก้าวหน้า ...

ความก้าวหน้า

อยู่ระหว่างวิเคราะห์การจัดตั้ง BMA Academy ที่เหมาะสมกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร รวมถึงพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรผลิตบุคลากรเมือง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ BMA Academy ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และหลักสูตรการพัฒนานักบริหารวิชาชีพ

๒.๑.๒. แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม ๑) การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน (ผู้รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแล้ว จำแนกเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

- พัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ
- พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอผลงาน

โครงการ/กิจกรรม ๒) การพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (ผู้รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแล้ว จำนวน ๒ โครงการ

๒.๑.๓. แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม ๑) การยกระดับการสร้างองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร (ผู้รับผิดชอบสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

ดำเนินการจัด KM ด้าน HR Forum แล้ว เมื่อเดือน มิถุนายน ๒๕๕๗

โครงการ/กิจกรรม ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ผู้รับผิดชอบสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านระบบ Online

/ กลยุทธ์ ๒.๒

กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๑ แผนงานการพัฒนาข้าราชการของกรุงเทพมหานครตามสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม ๑) จัดทำเส้นทางพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

(ผู้รับผิดชอบสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ในขั้นตอนดำเนินการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ จำนวน ๑๑ กลุ่มงานจาก ๓๔ กลุ่มงาน

โครงการ/กิจกรรม ๒) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

(ผู้รับผิดชอบสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร)

ความก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ในขั้นตอนดำเนินการจัดทำแบบฟอร์ม IDP ที่ใช้ในปี ๒๕๕๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๔ พัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง

คำเป้าหมายตัวชี้วัด คือ “มีจำนวนกลุ่มตำแหน่งที่จะจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่มตำแหน่ง” สำนักงาน ก.ก. ควรจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทุกกลุ่มตำแหน่ง หากไม่สามารถดำเนินการจัดทำระบบสืบทอดตำแหน่งทั้งหมดทุกกลุ่มตำแหน่งได้ในขณะนี้ ควรเลือกกลุ่มตำแหน่งงานที่สำคัญนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งก่อน เช่น งานบริการติดต่อกับประชาชนโดยตรง (Front office) งานที่มีสภาพปัญหา งานวิชาชีพ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒.๑.๓ แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร
โครงการ/กิจกรรม ๑) การยกระดับการสร้างองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ควรแก้ไขชื่อโครงการเป็น “การยกระดับการจัดการความรู้ (KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

๓.๓ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดเรียงตัวชี้วัดใหม่ตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย

๒) รับข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ในปีงบประมาณต่อไป แต่หากประเด็นใดสามารถดำเนินการได้ในปีนี้ ให้ดำเนินการทันที โดยเฉพาะเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด

/ เพิ่มเติม ...

เพิ่มเติม สำหรับการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานในการได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนระหว่างปีงบประมาณในแต่ละปี ที่ให้กำหนดไว้ในรายละเอียดของตัวชี้วัดในมิติที่ ๑ โดยการแบ่งสัดส่วนของคะแนนความสำเร็จจากแผนปฏิบัติการประจำปี กับคะแนนความสำเร็จจากการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนระหว่างปีงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม และสะท้อนผลการปฏิบัติราชการที่แท้จริงสำหรับหน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนระหว่างปีงบประมาณในแต่ละปี

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ควรกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมสำหรับการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานในการได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนระหว่างปีงบประมาณในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสะท้อนผลการปฏิบัติราชการที่แท้จริง เนื่องจากอาจมีบางหน่วยงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนจนทำให้การปฏิบัติงานประจำปีตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ส่งผลให้คะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าว โดยแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมดังกล่าวนั้น ควรกำหนดไว้ในมิติที่ ๑ โดยอาจกำหนดน้ำหนักคะแนนสำหรับกรณีที่หน่วยงานต้องปฏิบัติงานนโยบายเร่งด่วน ให้คิดสัดส่วนน้ำหนักคะแนนการปฏิบัติงานตามแผนฯ เท่ากับ ๓๐ และงานตามนโยบายเร่งด่วนเท่ากับ ๑๕ หากหน่วยงานไม่ได้รับมอบหมายนโยบายเร่งด่วนดังกล่าว ให้กลับไปประเมินความสำเร็จตามแผนฯ เท่ากับ ๔๕

๒. ควรจัดทำ Lean ในระดับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกระบวนการหนึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับอีกกระบวนการหนึ่ง หากนำระบบ Lean มาใช้อย่างไม่มีการบูรณาการกระบวนการต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงาน/ส่วนราชการ อาจส่งผลให้อีกกระบวนการหนึ่งเกิดความล่าช้า หรือมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นได้

๓. การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ในระยะเริ่มแรกควรกำหนดค่าเป้าหมายต่ำกว่าก่อน แล้วค่อย ๆ เพิ่มสูงขึ้นในปีต่อ ๆ ไป เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่การกำหนดค่าเป้าหมายจะใช้ค่าเฉลี่ย ๓ ปีของผลงานนั้น ๆ มาเป็นเกณฑ์กลางในการกำหนดค่าเป้าหมาย

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละมิติ การประเมิน ควรจัดเรียงตัวชี้วัดตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

/ ๓.๔ อนุมัติ ...

๓.๔ อนุมัติตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภา วิศวกรรมศาสตร์ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ในการผ่อนผันการได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ประเภทภาคีวิศวกร แทนประเภทสามัญวิศวกร เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคล ในการขอประเมินเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ราย นายสิทธิศักดิ์ แสงทอง ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ ด้านวางแผนและโครงการ (ตำแหน่งเลขที่ สวจ.๖๗) กลุ่มงานสัญญาณไฟจราจร สำนักงานวิศวกรรมจราจร สำนักจราจรและขนส่ง

๓.๕ อนุมัติตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาทันต- แพทยศาสตร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ในการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานทันตแพทย์ ราย นางวลีรัตน์ ชุมภูปัน ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ ด้านทันตสาธารณสุข (ตำแหน่งเลขที่ กทส.๗๘) กลุ่มงานบริการทันตสาธารณสุข ๒ กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ มีมติ ดังนี้

๔.๑ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๒ รับทราบการนำเรื่องการให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ ฉบับ มาใช้ถือปฏิบัติกับกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๗๗ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้วสมัครเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๖๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตาม มติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๖๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

/ โดยหนังสือ

โดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ๓ ฉบับ แจ้งว่า ก.ค.ศ.ได้มีมติให้
 เพิ่มความว่า “หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือน
 แรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่และมีการปรับเงินเดือนชดเชย สำหรับผู้ที่รับราชการอยู่
 ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือน
 ชดเชยเช่นเดียวกันด้วย” เพื่อให้การให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว
 ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.ค.ศ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่
 และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่ยังรับราชการอยู่ก่อนการปรับอัตราเงินเดือนแรก
 บรรจุใหม่ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

เรื่องข้าราชการขอความเป็นธรรม

นายพีระพงษ์ สายเชื้อ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้แทน
 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญใน ก.ก. เสนอเรื่องร้องขอความเป็นธรรมจาก
 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดังนี้

๑. ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป
 มีวุฒิปริญญาตรี แต่ไม่มีโอกาสได้เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรายได้ เพราะตำแหน่ง
 หัวหน้าฝ่าย กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ
 เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงขอให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑.๑ พิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรายได้ จากตำแหน่ง
 นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน
 จัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
 มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายได้

๑.๒ คุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ควรพิจารณาทั้งคุณวุฒิและ
 ประสบการณ์ผสมผสานกัน ได้แก่ ต้องมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปตามมาตรฐานกำหนด
 ตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งในส่วนงานรายได้ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และต้องเคยปฏิบัติงาน
 การประเมินภาษีทั้ง ๓ ประเภท คือ ภาษีโรงเรือน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่
 ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ระดับรองจากหัวหน้าฝ่ายส่วนใหญ่จะเลือกปฏิบัติ
 หน้าที่ด้านภาษีโรงเรือนเพียงด้านเดียว เนื่องจากมีผลประโยชน์มาก

๑.๓ ควรใช้วิธีการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ พร้อมเสนอผลงานเชิงประจักษ์

๒. ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลที่เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
 อนามัย ๕ หรือ ๖ จำนวน ๑๓ คน เมื่อมีวุฒิเพิ่มสูงขึ้น และผ่านการคัดเลือกเข้า
 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓ - ๕ ตั้งแต่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้รับผลกระทบ

/ และความ ...

และความเดือดร้อนจากการที่กรุงเทพมหานครประกาศใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งผลกระทบต่อข้าราชการกลุ่มนี้ติดขัดเงื่อนไขการนับระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล ไม่สามารถขอทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ ตลอดจนขาดโอกาสในการพิจารณาคัดเลือกเป็นหัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล จึงขอให้ทบทุนการให้นับระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนามัย ๕ หรือ ๖ มานับรวมเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานวิชาการสุขาภิบาลได้เต็มเวลา

มติที่ประชุม

ให้สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องร้องขอความเป็นธรรมนี้ไปพิจารณาดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สาม ของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้นการประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ กำหนดในวันอังคารที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.



(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)

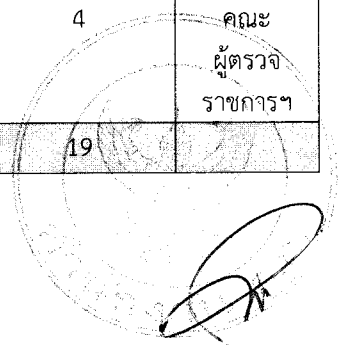
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้จัดรายการประชุม

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
สำหรับสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

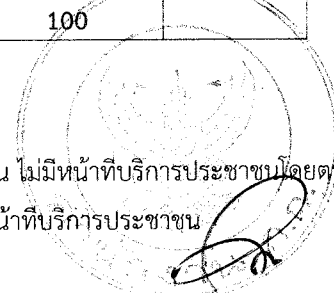
มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
มิติที่ 1 ด้าน ประสิทธิผล ตามพันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงาน	45	45	45	สยป.
	มิติที่ 1 รวม (ร้อยละ)	45	45	45	
มิติที่ 2 ด้าน ประสิทธิภาพ ของการ ปฏิบัติ ราชการ	2.1 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ	14	14	14	สงม.
	2.1.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหนผู้กพ่น	(7)	(7)	(7)	
	2.1.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณในภาพรวม	(7)	(7)	(7)	
	2.2 ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานด้วยระบบ Lean	4	4	4	สกก.
	2.3 คะแนนของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน	4	4	4	สนค.
	2.3.1 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบ การเงินทันเวลาและถูกต้อง	(2)	(2)	(2)	
	2.3.2 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำ รายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2557 ทันเวลาและถูกต้อง	(2)	(2)	(2)	
	2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	4	4	4	สตน.
	มิติที่ 2 รวม (ร้อยละ)	26	26	26	
	มิติที่ 3 ด้านคุณภาพ การปฏิบัติ ราชการ	3.1 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	6	5	5
3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)		5	5	5	สกก.
3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ		5	4	5	คณะ ผู้ตรวจ ราชการฯ และ กต.
3.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน		4	4	4	คณะ ผู้ตรวจ ราชการฯ
มิติที่ 3 รวม (ร้อยละ)		20	18	19	



มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
มิติที่ 4 ด้าน การพัฒนา องค์การ	4.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการ ความรู้ในหน่วยงาน	5	7	6	สกก.
	4.4 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากร ในหน่วยงาน	4	4	4	สกก.
	4.2.1 ร้อยละของควมมีประสิทธิภาพ ในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของบุคลากรใน หน่วยงาน	(2)	(2)	(2)	
	4.2.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติ มิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ลดลง	(2)	(2)	(2)	
	มิติที่ 4 รวม (ร้อยละ)	9	11	10	
รวมทั้งหมด		100	100	100	

* ประเภทหน่วยงาน ประกอบด้วย

- หน่วยงานหลัก (Line) หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง
- หน่วยงานสนับสนุน (Staff) หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ไม่มีหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง 2 ลักษณะ (Line & Staff) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริการประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ด้วย



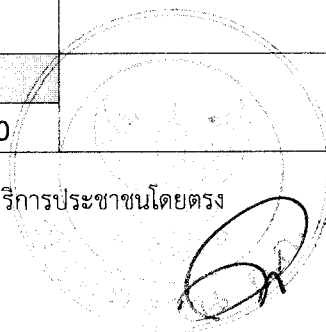
กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
สำหรับสำนักงานเขต

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ด้าน ประสิทธิภาพ ของการทำงาน พันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงาน	45	สยบ.
	มิติที่ 1 รวม (ร้อยละ)	45	
มิติที่ 2 ด้าน ประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติ ราชการ	2.1 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จํายงบประมาณ	14	สงม.
	2.1.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน	(7)	
	2.1.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณในภาพรวม	(7)	
	2.2 ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานด้วยระบบ Lean	4	สกก.
	2.3 คะแนนของความสำเร็จในการจัดทํางบการเงิน	4	สนค.
	2.3.1 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทํางบ การเงินทันเวลาและถูกต้อง	(2)	
	2.3.2 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงาน บัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2557 ทันเวลา และถูกต้อง	(2)	
	2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทําระบบการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	4	สตน.
	มิติที่ 2 รวม (ร้อยละ)	26	
มิติที่ 3 ด้าน คุณภาพ การปฏิบัติ ราชการ	3.1 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	6	กองกลาง สนบ.
	3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	5	สกก.
	3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5	คณะผู้ตรวจราชการฯ และ กต.
	3.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	คณะผู้ตรวจราชการฯ
	3.5 ร้อยละของคุณภาพการบริการของ สำนักงานเขต	3	คณะกรรมการตรวจ ประเมินผลมาตรฐาน การให้บริการของ ส่วนราชการ สำนักงานเขต
	มิติที่ 3 รวม (ร้อยละ)	23	



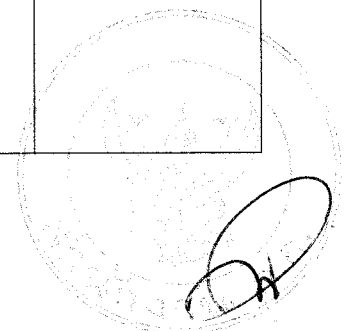
มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ 4 ด้าน การพัฒนา องค์กร	4.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ ในหน่วยงาน	2	สกก.
	4.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ การทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	4	สกก.
	4.2.1 ร้อยละของควมมีประสิทธิภาพ ในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของบุคลากรใน หน่วยงาน	(2)	
	4.2.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติ มิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ลดลง	(2)	
	มิติที่ 4 รวม (ร้อยละ)	6	
รวมทั้งหมด		100	

* สำนักงานเขต เป็นหน่วยงานประเภท หน่วยงานหลัก (Line) หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	๒	-	
๒	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	สังกัดสำนักพัฒนา- สังคม
๓	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๔	สายบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	-	
๕	สายบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๗	-	๑๗	-	
๖	สายบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระงานอาชีพและ เทคโนโลยี	๒	-	๒	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑	-	๑	-	
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑	-	๑	-	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑	-	๑	-	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๒๒	๑	๒๐	๑	



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๑	๔	๑๓	๔	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	๑๗	๔	๙	๔	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและ เทคโนโลยี	๒	-	-	๒	สังกัดสำนักพัฒนา- สังคม
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๗	๒	๑๐	๕	
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑๑	๑	๑๐	-	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย	๒๗	๖	๑๕	๖	
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย	๔	๔	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ

สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์	๑๐	-	๑๐	-	
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๒๔	-	๒๔	-	
๒๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๒	๑	-	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๘	๒	๙	๗	
๒๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๓	๑	๑	๑	
๒๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครู ชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ

