



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๑.๐๐๓๑ หรือ โทร. ๑๑๑๑ โทรสาร. ๐ ๒๒๒๔.๓๐๑๕)

ที่ กท.๐๓๑๑/ ๖๖๔๓ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ธนกร ๐๒๖/๑

(นายธกร ไชยศรี)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--------------|
| ๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์ ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นายอัมพร พินะสา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นางวันทนีย์ วัฒนนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสียม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายมานพ แก้วมรกฏ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายธวัชชัย ฝักอังกูร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

๑๕. รองศาสตราจารย์อิสริ

ลับ



๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบลด
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๖. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายภาส ภาสสิทธิ์ธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายกอบชัย พงษ์เสริม) กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตติการกิจ
๒. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายเกรียงยศ สุดลาภา) ตติการกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายธนกร ไชยศรี ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวมาลินี เขียรสุนทร ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๔. นายธีระเดช เดชบุญ ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. นางอลิสรา เงินเส็ง ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๖. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๗. นายบุญลือ โตนดงาม ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๘. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
๙. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
๑๐. นางวิไลลักษณ์ ชูทอง ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๑๑. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง
๑๒. นางสาวสุวดี ผ่องใส นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
๑๓. นางสาวจรรยา เอนกนงค์ นักรักษาการบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๔. นายณยศ อารีราษฎร์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๑๕. นางอดิณุช ธนดิษฐ์อำภา นักรักษาการบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๖. นางสาวกัญญาภา คงประเสริฐ นักรักษาการบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๗. นายอนิรุทธ์ ธรรมมาธิกุล นักรักษาการบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๘. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง นิติกรชำนาญการพิเศษ
๑๙. นางสาวสุภาวดี ชนินทรพิทักษ์ นักรักษาการบุคคลชำนาญการ

๒๐. นางสาวมัทนิพร



- | | |
|---|------------------------------|
| ๒๐. นางสาวปัทมพร สุธีระ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๑. นางสาววรรณ เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๒. นางสาววิญญา รังสีวนิชอรุณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๓. นางสาวธมกร ดุษณีภคผล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๔. นายจักรพงษ์ พุ่มกุมาร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๕. นางสาวอนุสรรา สุทิน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๖. นางสาวณัฐธิดา เป็นวงศ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๗. นางสาวธิดาวรรณ นันทุรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๘. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๒๙. นายคำผอง ลมอ่อน | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๓๐. นายณัฐ คงนวล | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๓๑. นางสาวชุตินันท์ นิติกุลวัฒน์ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๓๒. นางสาวศุภรัตน์ วรกิจไพเซอร์ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๓๓. นางกิตติมา เทียนไชย | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๔. นางสาวพิรพรรณ เรืองวานิช | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๕. นางสาวบงกช ทองแท่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๖. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๗. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร สุขสัมฤทธิ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๘. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์ | นักจัดการงานทั่วไป |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ก่อนการประชุม เลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ประธาน ก.ก. ติดภารกิจไม่สามารถเข้าประชุมได้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้นำมาใช้บังคับกับการประชุม ก.ก. จึงเสนอให้ที่ประชุมเลือกนางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์ กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุม ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓**
ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๗ ระเบียบวาระ จำนวน ๖๓ หน้า

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓

ลับ



ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ แนวทางดำเนินการกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาแนวทางดำเนินการกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๓ ราย ไม่สามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น **สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ ดังนี้

“๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ฯลฯ

และ

๒. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอาวุโส หรือหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงของกรุงเทพมหานคร หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.ก. รับรอง หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง หากยังไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารตามที่ ก.ก. กำหนด”

๒. ปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดอนุมัติให้เลื่อนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ออกไปก่อนจนกว่าสถานการณ์ไวรัสโคโรนาจะปลอดภัย รวมถึงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ ๑๕ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

๓. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดจัดอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ ๑๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๒๖ มีนาคม - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๗ คน ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๑๐ คน ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑๐ คน ประเภทอำนวยการระดับต้น จำนวน ๑๐ คน ข้าราชการและพนักงานต่างสังกัด จำนวน ๗ คน

การเลื่อนการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ ๑๕ ส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๓ ราย ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ไม่สามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---|
| ๓.๑ นายประเสริฐ ฉวีอินทร์ | รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา |
| ๓.๒ นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม | ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓.๓ นายถิ่น หงษ์ทอง | รองผู้อำนวยการสำนักการวางผังและพัฒนาเมือง |



๔. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ผ่อนผันคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่กำหนดให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหาร- มหานครระดับสูงภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการทั้ง ๓ ราย เป็นการเฉพาะราย รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๔/๗๕๗ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓

๕. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๓.๑/๕๒ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ แจ้งการปรับปรุงแบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด โดยยังคงสาระสำคัญของเนื้อหาหลักสูตรและช่วงเวลาการ ฝึกอบรมเช่นเดิม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัส- โควิด ๒๐๑๙

๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นายกอบชัย พงษ์เสริม) มีความเห็นว่า มาตรฐานกำหนด- ตำแหน่งในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในส่วนของการผ่าน การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอาวุโส หรือหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ฯลฯ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่กำหนด และผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ตามที่ ก.ก. กำหนด โดยมีเจตนารมณ์หรือวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร และผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อให้เป็นนักบริหารที่มีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในส่วนของการฝึกอบรมนักบริหารตามที่กำหนดดังกล่าวนั้น ก.ก. มิได้กำหนดเคร่งครัดถึงขนาดที่ว่าหากยังไม่ได้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่ได้ โดย ก.ก. ได้กำหนดเป็นเงื่อนไขบังคับไว้หลังการได้รับแต่งตั้งว่า “หากยังไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง” ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่เป็นสาระสำคัญของการดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น โดยสมบูรณ์ ก่อนที่จะสามารถเลื่อนและแต่งตั้งขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูง ต่อไปได้ โดยระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาเร่งรัดการดำเนินการ มิได้เป็นระยะเวลาผูกพันที่จะทำให้ มีผลถึงขนาดที่ว่า ถ้าไม่ผ่านการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี จะมีผลทำให้การแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้น ขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ต้องสิ้นสุดลง เพียงแต่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับการพิจารณาเลื่อน และแต่งตั้งขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ยังไม่ได้ เพราะยังปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไข ของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และกรณีในเรื่องที่สถาบันพัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานคร ประสานมายังสำนักงาน ก.ก. สำหรับข้าราชการ ๓ ราย ที่ครบกำหนดจะต้องเข้ารับการ ฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี คือวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏตามบัญชีรายชื่อ- ผู้บริหาร ประเภทบริหารระดับต้น ที่สมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง ประจำปี- งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ปรากฏว่า ข้าราชการทั้ง ๓ ราย เป็นผู้ที่มีสมัครเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ดังกล่าวแล้ว อันเป็นการแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทั้ง ๓ ราย ได้แสดงเจตนาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่ ก.ก. กำหนด เพื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ตามมาตรฐาน



ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพียงแต่การฝึกอบรมยังมีอาจกระทำได้ จำเป็นต้องเลื่อนออกไป เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินที่ไม่มีผู้ใดคาดหมายว่าจะเกิดขึ้น และมีได้เกิดจากความผิดของข้าราชการทั้ง ๓ ราย เป็นเหตุ นอกเหนือความรับผิดชอบของข้าราชการทั้ง ๓ ราย ดังนั้น จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาผ่อนผันคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในกรณีของการเข้ารับการฝึกอบรมจากกำหนดไว้ว่าจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง สำหรับข้าราชการทั้ง ๓ ราย ที่ครบกำหนดจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้แจ้งประสานมายังสำนักงาน ก.ก. ตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดให้ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงของกรุงเทพมหานครในโอกาสแรกที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการฝึกอบรมได้ และเห็นว่ากรณีนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครควรปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โดยเน้นการจัดฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์เป็นสำคัญ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เห็นควรนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณามีมติ

๑. เห็นชอบให้ผ่อนผันคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในกรณีของการเข้ารับการฝึกอบรม จากกำหนดไว้ว่าจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ทั้ง ๓ ราย ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๓ เป็นการเฉพาะราย โดยมีเงื่อนไขตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ-การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน มีมติ

๒. ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการตามความเห็นและมติของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ผ่อนผันคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในกรณีของการเข้ารับการฝึกอบรม จากกำหนดไว้ว่าจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น จำนวน ๓ ราย เป็นการเฉพาะราย และให้นำเสนอ ก.ก. ต่อไป โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร-มหานครระดับสูงของกรุงเทพมหานครในโอกาสแรกที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการฝึกอบรมได้

ทั้งนี้ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครระมัดระวังและตรวจสอบระยะเวลาการเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งหากการกำหนดแผนการอบรมไม่ดำเนินการภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นขาดคุณสมบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการตามอำนาจหน้าที่ในระหว่างนั้น รวมถึงส่งผลกระทบต่อโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นด้วย



๒. ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาปรับปรุงแบบวิธีการจัดฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในลักษณะเช่นเดียวกันกับกรณีนี้

ทั้งนี้ อ.ก.ก. ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณาและข้อสังเกต ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงที่จัดโดยส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เทียบเคียงได้กับหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง โดยมีหลายหลักสูตรที่รับนักบริหารจากหน่วยงานสังกัดอื่นเข้าร่วมฝึกอบรม อันจะทำให้เกิดเครือข่ายระหว่างนักบริหารกรุงเทพมหานครกับนักบริหารของหน่วยงานอื่น ทั้งยังไม่ต้องรอเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงซึ่งจัดเพียงปีละ ๑ รุ่น

๒. การฝึกอบรมแบบ Classroom Training อาจยังมีความจำเป็นสำหรับหลักสูตรนักบริหารระดับสูง เนื่องจากการเข้าร่วมฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่าย ดังนั้น การฝึกอบรมแบบออนไลน์อาจยังมีข้อจำกัด กรุงเทพมหานครจึงควรออกแบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ทั้ง ๓ ราย เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กำหนดให้ผู้ที่ยังไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนดมาก่อนจะต้อง “เข้ารับการฝึกอบรม” ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการทั้ง ๓ ราย มีรายชื่อเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง อยู่ก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันครบกำหนด ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น แม้การดำเนินการฝึกอบรมมีเหตุให้ต้องเลื่อนออกไป กรณีนี้ ถือว่าข้าราชการทั้ง ๓ ราย ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น แล้ว

๒. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับการผ่านการฝึกอบรมไว้ว่าต้อง “ผ่านการอบรม” หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรที่กำหนด หมายความว่าต้องผ่านการอบรมก่อนเท่านั้น ถึงแต่งตั้งได้ เป็นการคัดเลือกจากกลุ่มคนที่มีคุณสมบัติ จึงไม่ได้มีปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ สำหรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่กำหนดให้ต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี หรือในโอกาสแรกที่สามารถเข้าอบรมได้ นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นั้น กำหนดไว้เพื่อรองรับกรณีมีการแต่งตั้งข้าราชการสังกัดอื่นมาดำรงตำแหน่ง

ในการนี้ กรุงเทพมหานครควรทบทวนการกำหนดคุณสมบัติด้านการผ่านการอบรมของตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้มีความพร้อมก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง



มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้การมีรายชื่อเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ทั้ง ๓ ราย ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๓ เป็นการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น แล้ว

๒. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ตลอดจนความเห็นและมติของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ การกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดสายงานเพิ่มเติมในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และสายงานแพทย์แผนจีน โดยให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในฐานะทำการแทน ก.ก. อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และสายงานแพทย์แผนจีน ซึ่งแต่ละสายงานมีลักษณะงานทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ สายงานแพทย์แผนไทย ตำแหน่งแพทย์แผนไทย ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ มีลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การส่งเสริม การป้องกัน การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชน ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย รวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย คิดค้น วางแผน และพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทเวชกรรมไทย หรือสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย ด้านเวชกรรมไทย หรือผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ของสภาการแพทย์แผนไทย

๑.๒ สายงานจิตวิทยาคลินิก ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิก ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ มีลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับการตรวจ การวินิจฉัย การบำบัด รักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ ความผิดปกติทางจิตของคนที่ปัญหาทางสุขภาพจิตและจิตเวช อันเนื่องมาจากภาวะทางจิตใจ บุคลิกภาพ ระดับแนวหน้าปริญญา



อารมณ์ พฤติกรรม การปรับตัว ความเครียดหรือพยาธิสภาพทางสมอง ด้วยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทดสอบทางจิตวิทยาคลินิกที่รัฐมนตรีประกาศใช้เป็นเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ทางจิตวิทยาคลินิก รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ การวิจัย การส่งเสริม ป้องกัน การนิเทศงาน และฝึกอบรมวิชา-จิตวิทยาคลินิก เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาคลินิก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาจิตวิทยาคลินิก

๑.๓ สายงานกายอุปกรณ์ ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ ระดับปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ มีลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับการตรวจและประเมินผู้ป่วยหรือผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยใช้วิธีการทางกายอุปกรณ์ ได้แก่ ความรู้ทางด้านกายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา ชีวกลศาสตร์ วัสดุศาสตร์ พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์การฟื้นฟูสมรรถภาพภาวะหรือโรคที่ก่อให้เกิดความพิการ กายอุปกรณ์เสริม กายอุปกรณ์เทียม ฯลฯ เพื่อนำผลไปใช้ในการผลิต ดัดแปลง หรือแก้ไขกายอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมถึงการออกแบบ คัดเลือกวัสดุ และส่วนประกอบที่จะนำมาผลิต ตลอดถึงฝึกรูปวิธีการใช้ การดูแลรักษา การประเมิน และติดตามผลการใช้ โดยร่วมปฏิบัติงานกับทีมสหสาขาด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ รวมถึงการศึกษาวิจัย ค้นคว้าเทคโนโลยีด้านกายอุปกรณ์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมเกี่ยวกับ-วิทยาการทางกายอุปกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชา-กายอุปกรณ์ศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายอุปกรณ์

๑.๔ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ระดับปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ มีลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินระบบหัวใจ ปอด และหลอดเลือด ทั้งที่มีและไม่มีอาการหลอดเลือด ใดๆ เข้าไปในร่างกาย การร่วมปฏิบัติการในห้องผ่าตัดกับทีมสหวิชาชีพ โดยเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบโรคศิลปะทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ภายใต้คำสั่งและ/หรือการดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม เช่น การสวนหัวใจเพื่อการตรวจรักษา การตรวจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูงผ่านทางหลอดเลือดอาหาร การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การทดสอบการทำงานของปอดด้วยเครื่องวัดสมรรถภาพปอด การควบคุมเครื่องหัวใจและปอดเทียม การให้ยาและสารละลายผู้ป่วยขณะผ่าตัดผ่านทางเครื่องหัวใจและปอดเทียม เป็นต้น การเตรียมความพร้อมก่อนการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและใช้งานได้ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รวมทั้งปรับปรุง ค้นคว้าวิธีการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและการบำบัดผู้ป่วย ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ-โรคศิลปะ สาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

๑.๕ สายงานแพทย์แผนจีน ตำแหน่งแพทย์แผนจีน ระดับปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ มีลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การบำบัดรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชน ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนจีน รวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย คิดค้น วางแผน และพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนจีนและ



สมุนไพรมอบให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการด้านการแพทย์แผนจีนและสมุนไพรมอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางด้านการแพทย์แผนจีน และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนจีน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ยกเว้นข้อ ๓ โดยกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามบัญชีกำหนด สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ในตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้ได้รับเงิน ประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในอัตราที่กำหนด โดยสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

- (๑) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
- (๒) สายงานกายภาพบำบัด
- (๓) สายงานทันตแพทย์
- (๔) สายงานเทคนิคการแพทย์
- (๕) สายงานนายสัตวแพทย์
- (๖) สายงานพยาบาลวิชาชีพ
- (๗) สายงานแพทย์
- (๘) สายงานเภสัชกรรม
- (๙) สายงานรังสีการแพทย์
- (๑๐) สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
- (๑๑) สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า
- (๑๒) สายงานวิศวกรรมโยธา
- (๑๓) สายงานสถาปัตยกรรม
- (๑๔) สายงานเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
- (๑๕) สายงานกิจกรรมบำบัด

ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับ เงินประจำตำแหน่ง ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณสมบัติและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิเท่านั้น

๓. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับอื่น ๆ ได้กำหนดให้สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ และสายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้



๓.๑ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้สายงานแพทย์แผนไทย เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และกำหนดให้สายงานจิตวิทยาคลินิก เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๓.๒ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้สายงานกายอุปกรณ์ เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๓ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ กำหนดวุฒิคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับ ๕ สายงานข้างต้นที่กรุงเทพมหานครกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

๔.๑ กำหนดคุณวุฒิการศึกษาของ ๔ สายงาน เป็นวุฒิคัดเลือกฯ เช่นเดียวกับวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

(๑) สายงานแพทย์แผนไทย กำหนดคุณวุฒิปริญญาสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย

(๒) สายงานจิตวิทยาคลินิก กำหนดคุณวุฒิปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือนักจิตวิทยาปฏิบัติการ

(๓) สายงานกายอุปกรณ์ กำหนดคุณวุฒิปริญญาสาขาวิชากายอุปกรณ์ศาสตร์

(๔) สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก กำหนดคุณวุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและกำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกปฏิบัติการ

๔.๒ สายงานแพทย์แผนจีน กรุงเทพมหานครกำหนดวุฒิคัดเลือกฯ เพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางการแพทย์แผนจีน

๕. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและผู้ครองตำแหน่งของทั้ง ๕ สายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดเพิ่มเติม ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑) สายงานแพทย์แผนไทย มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา ๒) สายงานจิตวิทยาคลินิก มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖ อัตรา ๓) สายงานกายอุปกรณ์ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔ อัตรา ๔) สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔ อัตรา และ ๕) สายงานแพทย์แผนจีน มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓) สรุปลงได้ดังตารางต่อไปนี้



สายงาน	สังกัด	จำนวน (อัตรา)		
		กรอบ อัตรา	ผู้ครอง	ว่าง
๑. แพทย์แผนไทย	รพ.กลาง	๒	๒	-
	รพ.ตากสิน	๑	๑	-
	รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	๒	๒	-
	รพ.ศิรินคร	๑	๑	-
	รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑	-	๑
	รวม	๗	๖	๑
๒. จิตวิทยาคลินิก	รพ.กลาง	๑	๑	-
	รพ.ตากสิน	๑	๑	-
	รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	๒	๒	-
	รพ.ศิรินคร	๑	๑	-
	รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑	-	๑
	รวม	๖	๕	๑
๓. กายอุปกรณ์	รพ.กลาง	๒	๒	-
	รพ.ตากสิน	๑	๑	-
	รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	-	-	-
	รพ.ศิรินคร	๑	๑	-
	รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	-	-	-
	รวม	๔	๔	-
๔. เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	รพ.กลาง	-	-	-
	รพ.ตากสิน	-	-	-
	รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	๔	๓	๑
	รพ.ศิรินคร	-	-	-
	รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	-	-	-
	รวม	๔	๓	๑
๕. แพทย์แผนจีน	รพ.กลาง	-	-	-
	รพ.ตากสิน	๑	๑	-
	รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	๒	๒	-
	รพ.ศิรินคร	๑	๑	-
	รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑	-	๑
	รวม	๕	๔	๑
รวมทั้งหมด		๒๖	๒๒	๕



๖. สายงานแพทย์แผนจีน ที่กรุงเทพมหานครกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีสาระสำคัญดังนี้

๖.๑ กรอบอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งแพทย์แผนจีน จำนวน ๕ อัตรา สังกัด กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ในโรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๑ อัตรา โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๒ อัตรา โรงพยาบาลสิรินธร จำนวน ๑ อัตรา และโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน จำนวน ๑ อัตรา นอกจากนี้ มีการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ ๑) ลูกจ้าง (บุคคลภายนอก) สังกัดโรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๑ อัตรา ๒) บุคลากรทางการสาธารณสุขห้วงเวลา จำนวน ๔ อัตรา สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๒ อัตรา และโรงพยาบาลสิรินธร จำนวน ๒ อัตรา และ ๓) บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ สังกัดโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโรฤทธิศ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๒ ลักษณะการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

(๑) การตรวจวินิจฉัย รักษา ดูแล ให้คำแนะนำ และบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือโรคที่รักษาหายยากด้วยศาสตร์การแพทย์แผนจีน ได้แก่ ฝังเข็ม รมยา โคมร้อน และครอบแก้ว รวมทั้งฝังเข็มร่วมกับกระตุ้นไฟฟ้า ฝังเข็มร่วมกับกระตุ้นไฟฟ้าและครอบแก้ว ฝังเข็มร่วมกับรมยา ฝังเข็มร่วมกับครอบแก้ว และสั่งยา โดยให้บริการประเภทผู้ป่วยนอก (OPD) และผู้ป่วยใน (IPD) ซึ่งรับผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากการรักษาด้วยศาสตร์การแพทย์แผนปัจจุบันโดยตรง เช่น คลินิกศัลยกรรมกระดูก ศูนย์นมแม่ คลินิกกายภาพ คลินิกเวชปฏิบัติ และคลินิกอายุรกรรม เป็นต้น และบางกรณีผู้ป่วยจะเข้ารับการรักษาจากแพทย์แผนไทยประยุกต์มาก่อนส่งต่อมารักษาด้วยแพทย์แผนจีน นอกจากนี้ ยังให้บริการออกตรวจเยี่ยมบ้านและชุมชนร่วมกับสหวิชาชีพ เพื่อรักษา บำบัด ฟื้นฟูผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และผู้ป่วยระยะประคับประคอง ทั้งนี้ การตรวจรักษา ดูแล ให้คำแนะนำ และบำบัดฟื้นฟูด้วยศาสตร์การแพทย์แผนจีน ในปัจจุบันเป็นศาสตร์การแพทย์ทางเลือก ในการรักษาโรคของผู้ป่วยที่มีความสำคัญมากขึ้น สรุปรายละเอียดได้ดังตารางต่อไปนี้

ประเภทการให้บริการ	วิธีการหรือหัตถการในการรักษา	โรคที่เข้ารับการรักษา
ผู้ป่วยนอก (OPD)	<ul style="list-style-type: none"> - สั่งยา - ฝังเข็ม - รมยา - โคมร้อน - ครอบแก้ว - ฝังเข็มและกระตุ้นไฟฟ้า - ฝังเข็ม กระตุ้นไฟฟ้าและครอบแก้ว - ฝังเข็มและรมยา - ฝังเข็มและครอบแก้ว 	<ul style="list-style-type: none"> - ปวดกล้ามเนื้อ (หลังส่วนล่าง ต้นคอ ป่าไหล่ เอว) - อัมพาต / อัมพาตครึ่งซีก - ปวดตามข้อ / ข้อเข่าเสื่อม - กล้ามเนื้อเคล็ด (ป่า ไหล่ หลังส่วนล่าง) - อ้วน - หลอดเลือดสมอง - กล้ามเนื้อฉีกขาด - ชาแขนขา - ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อและเมตาบอลิซึม - ไหล่ติด - นอนไม่หลับ



ประเภทการให้บริการ	วิธีการหรือหัตถการในการรักษา	โรคที่เข้ารับการรักษา
ผู้ป่วยใน (IPD)	- ฝังเข็ม - ฝังเข็มและกระตุ้นไฟฟ้า	- อัมพาต / อัมพาตครึ่งซีก - ท่อน้ำนมอุดตัน / น้ำนมน้อย - ปวดกล้ามเนื้อ - กล้ามเนื้อเคล็ด / เจ็บมือและนิ้ว - หลอดเลือดสมอง - หมอนรองกระดูกสันหลังส่วนคอ - เวียนศีรษะ - ท้องอืด
เยี่ยมบ้าน	ฝังเข็ม	มะเร็ง และอัมพาตครึ่งซีก
ชุมชน	ฝังเข็ม	- ปวดกล้ามเนื้อ - ปวดตามข้อ - เวียนศีรษะ - ชาแขนขา - นอนไม่หลับ

(๒) การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและวางแผนปรับปรุงงานที่มีความยุ่งยากและขอบเขตกว้างขวางด้านการแพทย์แผนจีนและการสาธารณสุขทั่วไป รวมทั้งค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับการรักษาด้วยศาสตร์การแพทย์แผนจีน และเผยแพร่บทความหรือเอกสารทางวิชาการการแพทย์แผนจีน ทั้งในรูปแบบวารสารและสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาแพทย์แผนจีนฝึกงาน และจัดอบรมให้ความรู้ด้านการแพทย์แผนจีนและการแพทย์ทางเลือกอื่น ๆ ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๐ วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติไว้ ดังนี้

วรรคสาม บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัตินี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด”

วรรคสี่ บัญญัติว่า “ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้



หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนดโดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๓. พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ประกอบโรคศิลปะ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะจากคณะกรรมการวิชาชีพ

๔. พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖ บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ การประกอบโรคศิลปะตามพระราชบัญญัตินี้ แบ่งเป็นสาขาต่าง ๆ ดังนี้

(๓) สาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

(๕) สาขาจิตวิทยาคลินิก

(๖) สาขากายอุปกรณ์

(๗) สาขาการแพทย์แผนจีน”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ดังนี้

(๓) คณะกรรมการวิชาชีพสาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

(๕) คณะกรรมการวิชาชีพสาขาจิตวิทยาคลินิก

(๖) คณะกรรมการวิชาชีพสาขากายอุปกรณ์

(๗) คณะกรรมการวิชาชีพสาขาการแพทย์แผนจีน”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๓ ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะในแต่ละสาขา ต้องมีความรู้ในวิชาชีพดังต่อไปนี้

(๓) สาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ต้องมีความรู้ในวิชาชีพคือเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาสาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกจากสถาบันการศึกษาที่



คณะกรรมการวิชาชีพสาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกรับรอง และต้องสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการวิชาชีพสาขาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกกำหนด สำหรับผู้สำเร็จ การศึกษาจากต่างประเทศซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย ต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะสาขาเทคโนโลยีหัวใจ และทรวงอกจากประเทศที่สำเร็จการศึกษาด้วย

(๕) สาขาจิตวิทยาคลินิก ต้องมีความรู้ในวิชาชีพคือเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาสาขาจิตวิทยาคลินิก หรือได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า ปริญญาที่ศึกษากระบวนวิชาจิตวิทยาคลินิกเป็นวิชาเอกจากสถาบันการศึกษา ที่คณะกรรมการวิชาชีพ สาขาจิตวิทยาคลินิกรับรอง และได้ผ่านการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือองค์กรใดที่คณะกรรมการ วิชาชีพสาขาจิตวิทยาคลินิกรับรองมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการวิชาชีพสาขาจิตวิทยาคลินิกกำหนด สำหรับผู้สำเร็จการศึกษา จากต่างประเทศซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย ต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะสาขาจิตวิทยาคลินิก จากประเทศที่สำเร็จการศึกษาด้วย

(๖) สาขากายอุปกรณ์ ต้องมีความรู้ในวิชาชีพคือเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร เทียบเท่าปริญญาสาขากายอุปกรณ์จากสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการวิชาชีพสาขากายอุปกรณ์รับรอง และต้องสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการวิชาชีพสาขากายอุปกรณ์กำหนด สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย ต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะ สาขากายอุปกรณ์จากประเทศที่สำเร็จการศึกษาด้วย

(๗) สาขาการแพทย์แผนจีน ต้องมีความรู้ในวิชาชีพคือเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาสาขาการแพทย์แผนจีนจากสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการวิชาชีพ สาขาการแพทย์แผนจีนรับรอง และต้องสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ วิชาชีพสาขาการแพทย์แผนจีนกำหนด สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย ต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนจีนจากประเทศที่สำเร็จการศึกษาด้วย”

๕. พระราชบัญญัติวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและ รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยจากสภาการแพทย์แผนไทย

“ผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้ ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์จากสภาการแพทย์- แผนไทย

มาตรา ๔ วิชาชีพการแพทย์แผนไทยตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วย

(๑) การประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย ได้แก่ การประกอบวิชาชีพด้านเวชกรรมไทย เกษัตริกรรมไทย การผดุงครรภ์ไทย การนวดไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และการแพทย์แผนไทยประเภทอื่น ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

(๒) การประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์



มาตรา ๑๒ สมาชิกสภาการแพทย์แผนไทย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีความรู้ในวิชาชีพการแพทย์แผนไทยดังต่อไปนี้

(ก) ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือสถานพยาบาลที่สภาการแพทย์แผนไทย รับรอง โดยมีผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยซึ่งได้รับอนุญาตให้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้ให้การอบรม และต้องสอบผ่านความรู้ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทย หรือ

(ข) ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาสาขาการแพทย์แผนไทย หรือสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์จากสถาบันการศึกษาที่สภาการแพทย์แผนไทยรับรองและ ต้องสอบผ่านความรู้ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทย หรือ

(ค) เป็นผู้ที่ส่วนราชการรับรองความรู้การแพทย์พื้นบ้านไทย โดยผ่านการประเมินหรือ การสอบตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทย

มาตรา ๑๓ สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกมีดังต่อไปนี้

(๑) ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยหรือ ผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ขอหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญ ในการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยหรือการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือ ขอหนังสือแสดงวุฒิอื่นในวิชาชีพการแพทย์แผนไทย โดยปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการนั้น

มาตรา ๑๕ ให้มีคณะกรรมการสภาการแพทย์แผนไทย ประกอบด้วย ...

มาตรา ๕๙ ผู้ใดได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์ แผนไทยหรือสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ และ ใบอนุญาตนั้นยังคงใช้ได้ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยหรือผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ตามพระราชบัญญัตินี้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

๑. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ สายงานเทคโนโลยี หัวใจและทรวงอก และสายงานแพทย์แผนจีน แต่กรุงเทพมหานคร ยังไม่ได้กำหนดให้สายงานเพิ่มเติม ดังกล่าวเป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เมื่อพิจารณาลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานเพิ่มเติมทั้ง ๕ สายงาน พบว่า

๒.๑ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ และ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เป็นสายงานที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับสายงานที่มีสิทธิได้รับ เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ



ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๖ และฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยสายงาน-แพทย์แผนไทย สายงานกายอุปกรณ์ และสายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนสายงาน-จิตวิทยาคลินิก เป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๒.๒ สายงานแพทย์แผนจีนเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีลักษณะงานปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการตรวจวินิจฉัย รักษา ดูแล ให้คำแนะนำ และบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือโรคที่รักษาหายยากด้วยศาสตร์การแพทย์แผนจีน โดยให้บริการประเภทผู้ป่วยนอก (OPD) และผู้ป่วยใน (IPD) ซึ่งรับผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากการรักษาด้วยศาสตร์การแพทย์แผนปัจจุบันโดยตรง และบางกรณีผู้ป่วยจะเข้ารับการรักษาจากแพทย์แผนไทย-ประยุกต์มาก่อนส่งต่อมารักษาด้วยแพทย์แผนจีน รวมถึงให้บริการออกตรวจเยี่ยมบ้านและชุมชนร่วมกับสหวิชาชีพ เพื่อรักษา บำบัด ฟื้นฟูผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และผู้ป่วยระยะประคับประคอง นอกจากนี้ ยังมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการรักษาด้านการแพทย์แผนจีน ซึ่งงานที่ปฏิบัติมีลักษณะคล้ายกับสายงานแพทย์แผนไทย รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ ทางการแพทย์แผนจีน และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนจีน ตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ เช่นเดียวกับ ๔ สายงานข้างต้น

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ กำหนดให้คุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั้ง ๕ สายงานเพิ่มเติม เป็นวุฒิคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นสายงานขาดแคลนในการสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการ

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งทั้ง ๕ สายงานที่มีลักษณะงานปฏิบัติกระทบต่อชีวิต สุขภาพ และอนามัยของประชาชน ซึ่งต้องปฏิบัติงานโดยผู้ที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะหรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะหรือพระราชบัญญัติอื่นโดยไม่อาจมอบหมายให้ผู้ที่มิคุณวุฒิอื่นปฏิบัติงานแทนได้ ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ ก.ก. พิจารณานุมัติกำหนดสายงานเพิ่มเติมในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงานกายอุปกรณ์ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และสายงานแพทย์แผนจีน ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติ



อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดสายงานเพิ่มเติมในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติ โดยคณะกรรมการมีข้อสังเกตว่าสายงานทั้ง ๕ สายงานสามารถกำหนดเป็นสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งได้ เนื่องจากมีลักษณะการปฏิบัติงานที่กระทบต่อชีวิต สุขภาพอนามัย และทรัพย์สินของประชาชน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคณะกรรมการวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ และไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ รวมทั้งเป็นสายงานขาดแคลนในการสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการ

มติที่ประชุม ๑. อนุมัติกำหนดสายงานเพิ่มเติมในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานจิตวิทยาศึกษา สายงานกายอุปกรณ์ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก และสายงานแพทย์แผนจีน ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติ (รายละเอียดตามบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งแนบท้าย)

๒. รับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๓.๓ การพิจารณาแนวทางการแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะและการให้บริการประชาชนในพื้นที่

กรุงเทพมหานครเสนอให้ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการในการพิจารณาแบ่งภารกิจ รวมทั้งกรอบแนวทางการกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารของกรุงเทพมหานครนำไปพิจารณาปรับปรุงการมอบอำนาจ หรือการกระจายอำนาจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะและการให้บริการประชาชนในพื้นที่

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๑) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของ ๕๐ สำนักงานเขต จำนวน ๗,๕๕๓ ตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริม การท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันสำนักงานเขตมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งหมด จำนวน ๗,๔๗๐ ตำแหน่ง โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๒.๑ ฝ่ายปกครอง
- ๒.๒ ฝ่ายทะเบียน
- ๒.๓ ฝ่ายโยธา
- ๒.๔ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล
- ๒.๕ ฝ่ายรายได้
- ๒.๖ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ
- ๒.๗ ฝ่ายการคลัง
- ๒.๘ ฝ่ายการศึกษา
- ๒.๙ ฝ่ายเทศกิจ
- ๒.๑๐ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- ๒.๑๑ โรงเรียนประถมศึกษา
- ๒.๑๒ โรงเรียนมัธยมศึกษา

๓. ความคิดเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และ ก.ก. ที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายภารกิจของสำนักงานเขต มีดังนี้

๓.๑ การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙ มีข้อสังเกตและความเห็นเพิ่มเติมให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรมอบและกระจายอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจเบ็ดเสร็จในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งควรคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ การปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยนำวิธีการ Outsourcing มาช่วยในการให้บริการประชาชน และใช้พลังการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ซึ่งจะเป็นการช่วยสนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์หรือการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (CEO) ของผู้อำนวยการเขต ทำให้มีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ การประชุม ก.ก.

๓.๒ การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ในคราวพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีข้อสังเกต คือ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสาธารณภัยของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตของตนและเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ในพื้นที่ ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในครั้งนี้ จึงเป็นโครงสร้างที่กำหนดไว้เป็นการชั่วคราว หากมีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้สำนักงานเขตดำเนินการแล้ว ให้พิจารณาทบทวนการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอีกครั้ง รวมทั้งให้กรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตในภาพรวม ทั้งในส่วนของกรอบภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้เกิดความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ตลอดจนพิจารณาภารกิจอื่น ๆ ที่อาจจะกระจายอำนาจหรือถ่ายโอนภารกิจจากสำนักไปให้สำนักงานเขตดำเนินการได้

๓.๓ การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ในคราวพิจารณาการกำหนดสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Functional Competencies) และแบบประเมินสมรรถนะตามค่าคะแนนเชิงพฤติกรรม (BARs) ของผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขต โดยที่ประชุมมีมติให้กรุงเทพมหานครควรเร่งดำเนินการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานระดับสำนักไปสู่สำนักงานเขต เพื่อให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจตัดสินใจบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเบ็ดเสร็จและยกระดับขีดความสามารถให้บริการของสำนักงานเขตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องดำเนินการควบคุมและสอดคล้องกับการพัฒนาตามสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขต เพื่อให้มีสมรรถนะตามระดับที่กำหนดไว้ และได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติมและความเห็นสรุปได้ ดังนี้

- การกำหนดสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขตควรดำเนินการควบคู่กับการกระจายภารกิจและถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานระดับสำนักไปสู่สำนักงานเขต เพื่อให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจตัดสินใจบริหารพื้นที่ได้อย่างเบ็ดเสร็จ และสอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งสามารถพัฒนาข้าราชการให้มีระดับสมรรถนะตามที่กำหนดด้วย

- การกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตต้องอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตภารกิจของสำนักส่วนกลางและสำนักงานเขตที่ต้องบริหารพื้นที่ว่าควรเป็นอย่างไร จะกระจายอำนาจหน้าที่เรื่องใดบ้างให้หน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือการปรับปรุงถนน ทางเท้า เป็นต้น ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครอาจเลือกนำภารกิจหนึ่งของสำนักมากระจายอำนาจให้สำนักงานเขตเพื่อเป็นตัวอย่างก่อน (Model) ก่อนแล้วค่อยดำเนินการกับภารกิจอื่น ๆ ต่อไป โดยเมื่อมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงไปให้หน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบแล้ว จะนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานของสำนักงานเขต ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวควรกำหนดเป็นมติ ก.ก. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการต่อไป



๓.๔ การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ในการพิจารณาเรื่องการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีความคิดเห็นและข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

- การปรับปรุงระบบงานของสำนักงานเขต ควรดำเนินการให้เป็นระบบ โดยเฉพาะเน้นเรื่องกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตมากขึ้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีภารกิจที่หลากหลายและมีความซับซ้อน จึงควรจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมดำเนินการเพื่อให้คำแนะนำในเรื่องนั้น ๆ

- การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานเขตต้องปรับปรุงให้เหมาะสมคำนึงถึงการออกแบบเชิงพื้นที่ที่มีลักษณะและบริบทที่แตกต่างกัน มีทั้งเขตชั้นนอก เขตชั้นในเมือง เขตกึ่งเมืองกึ่งชนบท เขตชนบท หรือเขตเศรษฐกิจ รวมทั้งควรมีการกำหนดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตตามลักษณะพื้นที่ของเขตนั้น ๆ

- ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่มีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายเรื่อง ซึ่งกรุงเทพมหานครต้องพิจารณาให้ดีเพราะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครในส่วนกลางกับสำนักงานเขต ควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะกระจายอำนาจในส่วนของสำนักไปให้กับสำนักงานเขต เพราะในหลายภารกิจสำนักงานเขตไม่สามารถดำเนินการเองได้ ต้องรอให้สำนักเป็นผู้สั่งการ

- ต้องมีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปให้กับสำนักงานเขต โดยสำนักงานเขตต้องเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ เพราะฉะนั้นต้องมีการทบทวนภารกิจระหว่างสำนักกับสำนักงานเขต ปรับปรุงโครงสร้างความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ปรับระบบการบริหารจัดการในเชิงพื้นที่ทั้งเขตและกลุ่มเขตด้วย

๓.๕ การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ ในการพิจารณาเรื่องกรอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Career Development) ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ได้มีข้อสังเกตและความคิดเห็นสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการเขตมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้บริหารในพื้นที่ ซึ่งควรมีการกระจายอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตมากขึ้น เพื่อให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ คือ การกระจายภารกิจจากสำนักไปให้สำนักงานเขตและลดความซ้ำซ้อนของงาน นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้อำนวยการเขตให้เป็นนักบริหารงานเชิงบูรณาการในพื้นที่ (Chief Executive Office : CEO) ซึ่งต้องมีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้มีความชัดเจน และเตรียมคนให้มีคุณภาพก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

จากความคิดเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และ ก.ก. อันเป็นคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้เสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครผ่านมติที่ประชุมแสดงให้เห็นหลักการที่ชัดเจนว่า

(๑) ความเห็น

(๑) ควรมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจเบ็ดเสร็จในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ทันทับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การกระจายอำนาจหน้าที่ไปให้สำนักงานเขต เพื่อให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและจะต้องมีการทบทวนภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต มีการปรับปรุงโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการปรับระบบการบริหารจัดการในเชิงพื้นที่ทั้งเขตและกลุ่มเขต

(๓) ภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการคือ การกระจายภารกิจจากสำนักไปให้สำนักงานเขต และลดความซับซ้อนของงาน

๔. แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ มีการกำหนดเป้าหมายให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทและภารกิจของเมืองมหานคร ทั้งในปัจจุบันในอนาคตและมีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งมีขนาดกำลังคนที่มีสมรรถนะเหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการและการปฏิบัติงานและเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่กรุงเทพมหานคร ซึ่งกลยุทธ์สำคัญที่กำหนดไว้คือ ให้สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบจัดบริการที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการกำลังคน และสอดคล้องกับภารกิจและพื้นที่ ในส่วนของสำนักมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จในตัวเองสอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของเมืองมหานคร รวมทั้งใช้ระบบงานและกระบวนการทำงานเป็นหลักในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเน้นประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

๔.๒ แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยในส่วนของ การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานคร ด้านที่ ๕ มหานครประชาธิปไตย มิติที่ ๕.๓ กระจายอำนาจสู่ประชาชนที่มีการกำหนดเป้าหมายให้ลดบทบาทส่วนกลางลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็น และให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ และกำหนดเป้าประสงค์ในการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการจัดทำบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีเป้าประสงค์สำคัญที่ต้องการให้

- สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบจัดการบริการสาธารณะที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับกำลังคน และสอดคล้องกับภารกิจและพื้นที่
- สำนักมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จในตัวเอง สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของเมืองมหานคร



- ลดบทบาทส่วนกลางลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็นและให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการจัดทำบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ มีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และ ก.ก. ดังที่ได้นำเสนอข้างต้นในข้อ ๒

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่วางระบบโครงสร้างการบริหารแบบ ๒ ชั้น เพื่อให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยขับเคลื่อนการบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ ความคิดเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และ ก.ก. รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร มาประมวลจัดทำหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะของสำนักงานเขต” เพื่อเป็นกรอบความคิดหลักที่จะใช้ในการแบ่งและกระจายอำนาจหน้าที่จากสำนักไปยังสำนักงานเขตและพิจารณาปรับโครงสร้างในภาพรวมต่อไป ดังนี้

๕.๑ กรอบแนวคิดหลักการการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะ

กรอบยุทธศาสตร์และแนวคิด

(๑) ควรยึดหลักตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครที่วางระบบโครงสร้างทางการบริหารแบบ ๒ ชั้นที่ให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยขับเคลื่อนการบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

(๒) ยึดกรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ประสงค์ให้สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบบริหารจัดการที่มีความหลากหลาย และให้สำนักมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่การตอบสนองความต้องการของประชาชน

วางหลักการและกำหนดพันธกิจของสำนักงานเขตให้ชัดเจน โดยมีพันธกิจหลัก ดังนี้

(๑) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในระดับพื้นที่

(๒) นำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๓) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๔) จัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว และมีคุณภาพ ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๕) พัฒนาพื้นที่และสามารถริเริ่มแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

(๖) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม



(๗) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนในพื้นที่เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต เพื่อให้บรรลุต่อพันธกิจดังกล่าว โดยยึดพันธกิจที่กำหนดไว้เดิมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๙ และภารกิจ ที่มีกฎหมายบัญญัติหรือได้รับมอบเพิ่มเติมเป็นหลัก หากภารกิจใดยังไม่มีกระจายอำนาจเพื่อให้ สำนักงานเขตสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดได้ จะต้องเร่งกระจายอำนาจหน้าที่หรือ มอบอำนาจให้ครบถ้วนสมบูรณ์โดยเร็ว รวมไปถึงการปรับบทบาทของสำนักให้ทำภารกิจที่จำเป็นต้องใช้เทคนิควิชาการชั้นสูง หรือเป็นระบบขนาดใหญ่ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครและลดบทบาท การเป็นผู้ปฏิบัติลง โดยเปลี่ยนเป็นหน่วยทางวิชาการและหน่วยสนับสนุนให้แก่สำนักงานเขต (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๕.๒ จากหลักการอันเป็นกรอบความคิดหลักดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำกรอบ แนวทางการกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ดังนี้

การปกครอง การทะเบียน ดำเนินการด้านการปกครองและการทะเบียนให้เป็น ไปตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดทำแผนพัฒนาเขต จัดทำแผนพัฒนาเขตให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา- กรุงเทพมหานคร นโยบายของกรุงเทพมหานคร และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก (ถนน ตรอก ซอย ทางเดิน) ที่มีขนาดช่องการจราจรไม่เกิน ๕ ช่องการจราจร รวมทั้งการบำรุงรักษาทางเท้า ฝาท่อระบายน้ำ ต้นไม้ ไฟฟ้าส่องสว่าง อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่บนทางเท้า (Street Furniture) เก้าะกลางถนน สะพานลอยคนเดินข้ามในถนนสายต่าง ๆ โดยไม่จำกัดจำนวนช่องการจราจร เช่น การขีดสีตีเส้นจราจร การออกแบบทางเท้าให้สวยงาม การดูแลบำรุงรักษาป้ายให้มีสภาพชัดเจน

การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางระบายน้ำ จัดให้มีและบำรุงรักษา คลอง ทางน้ำสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจัดให้มีและบำรุงรักษาเขื่อน ทางเดิน ริมคลอง อุปกรณ์อำนวยความสะดวก จัดเก็บขยะในคู คลอง บำรุงรักษาประตูระบายน้ำ

การจัดให้มีและควบคุมตลาด โดยจัดให้มีและควบคุมตลาดชุมชนในพื้นที่ให้เป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีและควบคุมท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ จัดให้มีและควบคุม ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามในคู คลองให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณูปการ ดำเนินการด้าน การสาธารณูปโภคและการสาธารณูปการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ เช่น อาคาร สถานที่หรือโรงเรียน

การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ ส่งเสริม การฝึก และการประกอบ- อาชีพในระดับพื้นที่

การส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่



การจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และการจัดให้มีห้องสมุดในระดับชุมชน

การสังคมสงเคราะห์ ดำเนินการด้านการสังคมสงเคราะห์ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด

การพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับพื้นที่

การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ดำเนินการด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นในระดับพื้นที่

การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถาน จัดให้มีพิพิธภัณฑสถานในระดับพื้นที่

การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ดำเนินการด้านการสงเคราะห์ ประสานงานในการจัดการที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือซ่อมแซมที่พักอาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาส

การให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในระดับพื้นที่

การส่งเสริมกีฬา จัดให้มีสนามกีฬา ลานกีฬาและส่งเสริมกีฬาในระดับพื้นที่

การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระดับพื้นที่

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นที่

การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองในระดับพื้นที่

การสาธารณสุขและอนามัยครอบครัว ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน จัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานตามที่กฎหมายกำหนด

การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ควบคุมการเลี้ยงสัตว์ให้เป็นไปตามกฎหมาย

การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ รักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



การผังเมือง ควบคุมดูแลการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามผังเมือง
การวิศวกรรมจราจร จัดให้มีและบำรุงรักษาป้ายและเครื่องหมายการจราจร
ในถนนและทางเท้าที่อยู่ในความรับผิดชอบ
การดูแลรักษาที่สาธารณะ ดูแลรักษาที่สาธารณะให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่
ที่กฎหมายกำหนด

การควบคุมอาคาร ควบคุมอาคารทุกประเภทในพื้นที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย
กำหนด

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน ส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับพื้นที่

การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ จัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษในระดับพื้นที่

การจัดเก็บรายได้ จัดเก็บรายได้ในพื้นที่

การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายอื่นที่กำหนด
ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร บังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือ
กฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ในส่วนของหน่วยงานระดับสำนัก กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ
เกี่ยวกับการจัดทำโครงการขนาดใหญ่หรือต้องใช้เทคนิคขั้นสูง การกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์
การจัดทำแผนงาน แนวทาง มาตรการหรือมาตรฐาน การกำกับ ติดตาม ประเมินผล รวมทั้งสนับสนุนและ
จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานเขต เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณา

๖. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การปรับบทบาท
และอำนาจหน้าที่หน่วยงานระหว่างระดับสำนักกับสำนักงานเขต ควรลดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
ระหว่างหน่วยงาน โดยหน่วยงานระดับสำนักควรเน้นการเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางกรอบมาตรฐาน
ส่งเสริมสนับสนุนและติดตามประเมินผล รวมทั้งดำเนินการภารกิจในภาพรวม หรือเป็นการกิจขนาดใหญ่
แล้วกระจายอำนาจการดำเนินการด้านการให้บริการประชาชนกับสำนักงานเขตเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การ
ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้โดยตรง เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
และสามารถจัดดำเนินการในด้านงบประมาณได้ และได้มีมติเห็นชอบหลักการ การเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะและกรอบแนวทางการกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่
ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



๗. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะ” และกรอบแนวทาง “การกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต” ที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน พิจารณา ดังนี้

๗.๑ นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้กรุงเทพมหานคร ทดลองกระจายภารกิจหรืองานบางส่วนจากสำนักให้สำนักงานเขตดำเนินการและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ หรือความพึงพอใจของประชาชนที่เกิดขึ้น ก่อนดำเนินการในภาพรวมต่อไป โดยได้มีความเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

- เพื่อให้การพิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เกิดความชัดเจน ควรนำภารกิจหลักของสำนักต่าง ๆ เป็นตัวตั้ง แล้วพิจารณาว่าจะสามารถกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจในเรื่องใดให้สำนักงานเขตดำเนินการได้บ้าง รวมทั้งควรพิจารณาว่าอำนาจในเรื่องใดที่ควรกำหนดให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการเขตในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านแผนงาน ด้านงบประมาณ ด้านระบบบริหารงาน และด้านบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- เนื่องจากข้อเสนอในการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตในครั้งนี้ มีภารกิจจำนวนมากที่ต้องพิจารณา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการดำเนินการและไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในภาพรวม จึงควรเลือกภารกิจที่จะกระจายอำนาจมาทดลอง ซึ่งควรเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ เช่น ภารกิจของสำนักการโยธา หรือสำนักการจราจรและขนส่ง กับฝ่ายโยธา สำนักงานเขต เป็นต้น

๗.๒ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการตามความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำหลักการและแนวทางการกระจายภารกิจด้านโครงสร้างพื้นที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต โดยมีกรอบความคิดและแนวทางในการใช้พิจารณา คือ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กรอบหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะของสำนักงานเขต” และกรอบแนวทาง “การกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต” ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นหลักในการพิจารณา โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตที่กำหนดไว้ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙ และได้นำเสนอเปรียบเทียบให้เห็นถึงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากนั้น จึงได้เสนอหลักการในการแบ่งภารกิจและแนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ดังนี้



๗.๒.๑ หลักในการพิจารณาแบ่งภารกิจ โดยใช้กรอบและแนวคิดตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นหลักในการแบ่งภารกิจ ดังนี้

หน่วยงานระดับสำนัก


- กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์
- จัดทำแผนงาน แนวทาง มาตรการ หรือมาตรฐานงาน
- ให้การปรึกษาแนะนำ งานด้านวิชาการ
- การวางระบบ การพัฒนานวัตกรรม
- กำกับ ติดตามประเมินผล
- สนับสนุนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- หากมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติในพื้นที่ จะต้องดำเนินการไม่ซ้ำซ้อนกับ

สำนักงานเขต เช่น งานที่เกินขีดความสามารถของสำนักงานเขต การจัดทำโครงการขนาดใหญ่หรือดำเนินการในภาพรวม ต้องใช้เทคโนโลยีหรือเทคนิคขั้นสูง ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก หรืองานที่ครอบคลุมหลายพื้นที่เขต เป็นต้น

สำนักงานเขต

- เป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและการให้บริการประชาชน
- มุ่งให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้ทันที
- มีความพร้อมที่จะดำเนินการเมื่อได้รับการกระจายภารกิจ (ต้องพิจารณาถ่ายโอนทั้งภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร)
- อาจต้องมีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจที่ได้รับการกระจายเพิ่มเติมได้

๗.๒.๒ แนวทางปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจ	สำนัก	สำนักงานเขต	หมายเหตุ
การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก	สำนักการโยธา <ul style="list-style-type: none">- ถนนที่มีช่องจราจร ตั้งแต่ ๖ ช่องจราจรขึ้นไป- ถนนที่ผ่านหลายพื้นที่เขตปกครอง- ถนนที่มีโครงสร้างพิเศษ เช่น ถนน	<ul style="list-style-type: none">- ตรอก- ซอย- ถนนที่มีช่องจราจร ๕ ช่องจราจรลงมา หรือ- มีความยาวน้อยกว่า ๕ กิโลเมตร หรือ	<ul style="list-style-type: none">- ถนนในความรับผิดชอบของสำนักงานเขต แต่กรุงเทพมหานคร มีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงหรือบำรุงรักษาในภาพรวม ออจมอบ 

ภารกิจ	สำนัก	สำนักงานเขต	หมายเหตุ
	<p>ที่มีสะพานข้ามแม่น้ำ เจ้าพระยา ทางยกระดับ ถนนที่มีสะพานหรือ อุโมงค์ข้ามทางลอด ทางแยก เป็นต้น - ถนนสายสำคัญ เช่น เส้นทางเสด็จ หรือเส้นทางในเขต พระราชฐาน</p>	<p>- อยู่ในพื้นที่เขต ปกครองเดียว</p>	<p>ให้สำนักการโยธาดำเนินการ และ เมื่อแล้วเสร็จให้ส่งมอบคืนให้ สำนักงานเขต - ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักการโยธา กรณีที่ชำรุดเสียหาย ให้สำนักงานเขตดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมทั้งหมด ยกเว้นในส่วนของ ผิวจราจรและป้ายต่าง ๆ ที่อยู่บนถนน</p>
<p>การจัดให้มีและบำรุง รักษา ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p>	<p><u>สำนักการระบายน้ำ</u> - คลองที่มีเส้นทาง ผ่านหลายพื้นที่เขต ปกครอง - มีขนาดความกว้าง ตั้งแต่ ๑๒ เมตร ขึ้นไป - คลองที่อยู่ในระบบ การป้องกันน้ำท่วมหลัก หรือระบบบำบัดน้ำเสีย ของกรุงเทพมหานคร - คลองสายสำคัญ ทางประวัติศาสตร์</p>	<p>- คู คลองที่อยู่ใน พื้นที่เขตปกครองเดียว - มีขนาดความกว้าง น้อยกว่า ๑๒ เมตร</p>	<p>- กรณีเกิดภัยพิบัติที่มีระดับและ ความรุนแรงที่ต้องการควบคุม ทางระบบทั้งหมด ให้ผู้ว่า- ราชการกรุงเทพมหานคร สามารถโอนอำนาจการควบคุม สั่งการให้สำนักการระบายน้ำ เป็นการชั่วคราวได้</p>
<p>การควบคุมอาคาร</p>	<p><u>สำนักการโยธา</u> - อาคารขนาดใหญ่ พิเศษ - อาคารสูง - อาคารที่ใช้เพื่อ กิจการตามกฎหมาย ว่าด้วยการควบคุมน้ำมัน เชื้อเพลิง</p>	<p>- อาคารทุกประเภท ภายในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ (ยกเว้น อาคารที่สำนักการโยธา รับผิดชอบ)</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับ อาคารสาธารณะในพื้นที่เป็นด้วย ความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น - กรณีการตรวจสอบและดำเนินคดี กับผู้กระทำผิดตามกฎหมายควบคุม อาคาร ควรกำหนดให้หน่วยงานที่เป็น ผู้อนุญาตต้องเป็นผู้ดำเนินการดำเนินคดี ด้วย</p>

ภารกิจ	สำนัก	สำนักงานเขต	หมายเหตุ
การวิศวกรรมจราจร	<u>สำนักการจราจร</u> <u>และขนส่ง</u> - รับผิดชอบดำเนินการตามบัญชีรายชื่อกถนน ตรอก ซอยของสำนักการโยธา - ระบบควบคุมการจราจร/ไฟสัญญาณ - เครื่องหมายจราจร (ติดตั้งป้ายใหม่/ รื้อถอนป้ายที่หมดความจำเป็น) - ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV)	- รับผิดชอบดำเนินการตามบัญชีรายชื่อกถนน ตรอก ซอยของสำนักงานเขต	- สำนักการจราจรฯ จัดทำรูปแบบมาตรฐาน - ถนนในความรับผิดชอบของสำนักการจราจรฯ กรณีที่เกิดความชำรุดเสียหาย (ยกเว้นป้ายจราจรที่อยู่บนผิวถนน) ควรมอบให้สำนักงานเขตดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมหรือจัดหาตามแบบมาตรฐานที่กำหนด แล้วแจ้งให้สำนักทราบ

ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า

(๑) แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายภารกิจจากหน่วยงานระดับสำนักให้สำนักงานเขต ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ เป็นไปตามหลัก Subsidiarity Principle ที่ให้หน่วยงานที่เป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีอำนาจตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน น่าจะแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้ดีที่สุด จึงควรมีการพิจารณากระจายภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ การให้บริการประชาชน และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่ให้สำนักงานเขตเพิ่มมากขึ้น โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า (Economy of scale) ประกอบด้วย

(๒) การพิจารณากระจายอำนาจต้องคำนึงหลักความสามารถและความพร้อมในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานที่จะได้รับการกระจายอำนาจด้วย และความสามารถดังกล่าวสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน รวมทั้งควรมีการปรับปรุงความสัมพันธ์เชิงอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกรณีการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่อยู่ในจังหวัด โดยอาจมีการพิจารณามอบอำนาจบางส่วนจากผู้อำนวยการสำนักให้แก่ผู้อำนวยการเขต เพื่อให้มีอำนาจเบ็ดเสร็จในพื้นที่และสามารถบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

(๓) การพิจารณากระจายภารกิจให้แก่สำนักงานเขตครั้งนี้ ควรนำอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักต่าง ๆ เป็นตัวตั้ง โดยให้ดำเนินการในภาพรวมของทุกสำนัก ตัวอย่างเช่น



อำนาจหน้าที่ปัจจุบันของสำนักงานโยธาที่กำหนดไว้ในเรื่องดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการโยธา การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานโยธาและงานโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจน การพิจารณาอนุญาต ประสานงาน ตรวจสอบ และการกำกับดูแลให้หน่วยงานด้านสาธารณูปโภคหรือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการก่อสร้างในเขตทางสาธารณะ ควรพิจารณาว่าจะสามารถกระจาย การกิจในเรื่องใดให้สำนักงานเขตดำเนินการเพิ่มมากขึ้นได้บ้าง เพื่อให้การแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ ระหว่างสำนักกับสำนักงานเขตเกิดความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางในการ พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ ในพื้นที่ในอนาคตด้วย ทั้งนี้ เมื่อมีการกระจายภารกิจแล้ว ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและกำลังคน ที่รับผิดชอบภารกิจดังกล่าวพร้อมกันไปด้วย

(๔) ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับรู้ถึงอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น กรณีถนนที่ปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร อาจมีการจัดทำป้ายระบุ หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนสามารถแจ้งหน่วยงานได้โดยตรงเมื่อเกิดปัญหาหรือ มีการชำรุดเสียหาย ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและลดข้อร้องเรียนของสำนักงานเขต จากประชาชนลงได้ และที่ประชุมได้มีมติ

๑. เห็นชอบหลักการในการพิจารณาแบ่งภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขตตามที สำนักงาน ก.ก. เสนอ

๒. เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานระหว่างสำนัก และสำนักงานเขตตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอแนวทางการแบ่งภารกิจ ด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุมครบทุกด้านในการประชุมครั้งต่อไป

๓. ให้มีการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขต ในภาพรวมภายใต้กรอบหลักการที่กำหนดไว้

๔.ให้นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการ- สาธารณะของสำนักงานเขต” ที่สำนักงาน ก.ก. ได้ใช้เป็นกรอบความคิดหลักในการแบ่งภารกิจและ แนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นหลักการที่สังเคราะห์ขึ้นจากมติ ก.ก. มติ. อ.ก.ก. แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากร- บุคคลของกรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการ- สาธารณะของสำนักงานเขต เป็นหลักการสำคัญที่จะถูกนำไปใช้อ้างอิงในการกระจายภารกิจจากสำนัก ไปสู่สำนักงานเขต รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการปรับปรุงอำนาจหน้าที่และปรับโครงสร้างระหว่างสำนัก และสำนักงานเขตในภาพรวมต่อไป ซึ่งหลักการดังกล่าว อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัด-



ส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวคิดหลักการดังกล่าวเป็นไปตามหลัก Subsidiarity Principle ที่ให้หน่วยงานที่เป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีอำนาจตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่หรือหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนน่าจะแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด สำนักงาน ก.ก. จึงเห็นว่าหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ” ที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และหลักในการพิจารณาแบ่งภารกิจที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นหลักการที่มีความสอดคล้องต้องกัน ควรได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดหลักในการกำหนดอำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต และใช้เป็นหลักในการพิจารณาปรับโครงสร้างของหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขตในภาพรวมต่อไป และเพื่อให้เริ่มมีการดำเนินการกระจายอำนาจจากสำนักลงสู่สำนักงานเขต ควรที่ ก.ก. ได้โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจโครงสร้างพื้นฐานที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานครต่อไป

จึงเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาและมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ” ที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และหลักในการพิจารณาแบ่งภารกิจตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒. เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบ

๓. ให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งมติ ก.ก. ให้ฝ่ายบริหารทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป และให้แจ้ง อ.ก.ก. วิสามัญทุกคณะทราบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการต่อไปด้วย

๔. ให้กรุงเทพมหานครนำความเห็นและประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไป

๕. ให้ฝ่ายเลขานุการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการและรายงานให้ ก.ก. ทราบทุก ๖ เดือน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยการกระจายภารกิจ อำนาจหน้าที่จากสำนักให้สำนักงานเขตดำเนินการเพิ่มขึ้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะภารกิจด้านโครงสร้าง



พื้นฐานที่นำเสนอครั้งนี้ เนื่องจากเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่ อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวมีขั้นตอนและแนวทางที่ต้องพิจารณาอีกจำนวนมาก ซึ่งหาก ก.ก. เห็นชอบในหลักการแล้ว จะต้องเสนอให้ฝ่ายบริหารของกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาปรับปรุงการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจตามข้อเสนอแนะของ ก.ก. อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก การดำเนินการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมและรูปแบบการจัดโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงควรให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในส่วนของการฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำได้รับทราบข้อมูลและเห็นชอบให้ดำเนินการก่อนนำเสนอ ก.ก. เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินการ

๒. ภารกิจที่กรุงเทพมหานครจะนำมาพิจารณากระจายอำนาจจากสำนักให้สำนักงานเขตดำเนินการ ควรเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ และควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการให้เหมาะสม โดยอาจจำแนกภารกิจที่ดำเนินการออกเป็นระยะ ๆ เช่น ระยะแรกเป็นภารกิจที่สำนักงานเขตสามารถดำเนินการได้ทันทีเมื่อได้รับการกระจายภารกิจ และระยะต่อมาเป็นภารกิจที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ หรือต้องมีการตัดโอนกำลังคนหรืองบประมาณจากสำนักให้สำนักงานเขตก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้ รวมทั้งควรมีการจัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการกระจายภารกิจให้ครอบคลุมทุกด้าน พร้อมทั้งระบุขั้นตอนในการดำเนินการ ระยะเวลา และเงื่อนไขของแต่ละภารกิจให้ครบถ้วน เพื่อให้การดำเนินการกระจายภารกิจของกรุงเทพมหานครเกิดความชัดเจนเช่นเดียวกับแผนปฏิบัติการขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดทำขึ้น

๓. เพื่อให้การกระจายภารกิจของกรุงเทพมหานครเกิดผลในทางปฏิบัติ ควรนำภารกิจจากสำนักส่วนกลางที่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนมาเป็นตัวตั้ง แล้วพิจารณาว่าจะสามารถกระจายอำนาจในเรื่องใดให้สำนักงานเขตดำเนินการเพิ่มขึ้นได้บ้าง หรืออาจนำสภาพปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ในพื้นที่มาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการกระจายอำนาจ เช่น ปัญหาทางเท้าหรือถนนที่ชำรุดเสียหาย การตรวจสอบอาคาร เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการจัดทำแนวทาง (Road Map) ในแต่ละระยะที่ชัดเจน เพื่อใช้เครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินการในแต่ละด้าน ทั้งในส่วนของการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณ และการแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบหลักการ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ” ที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยให้เพิ่มเติมข้อความ “ในระดับพื้นที่” และหลักในการพิจารณาแบ่งภารกิจตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒. มอบให้สำนักงาน ก.ก. กลับไปพิจารณาทบทวนในส่วนของแนวทางการปรับปรุงการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานระหว่างสำนักและสำนักงานเขต และจัดทำข้อมูลให้ชัดเจนอีกครั้ง รวมทั้งให้นำข้อสังเกตและข้อพิจารณาของ ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป



เรื่องที่ ๓๔ ข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวรองรับการปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
ที่ให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งในตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเพื่อรองรับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีที่ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แจ้งคำวินิจฉัยร้องทุกข์ ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ราย ผู้ร้องทุกข์ มีความเห็นสรุปได้ว่า คณะกรรมการคัดเลือกไม่ได้กำหนดองค์ประกอบย่อยในบางองค์ประกอบ รวมทั้งมีการปิดคะแนนในขั้นตอนการประเมินให้คะแนนและรวมคะแนน ดังนั้นเมื่อนำผลการประเมินที่เกิดจากเกณฑ์และการประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งกรุงเทพมหานครข้างต้น จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการประเมินเลือกเฉพาะผู้ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเดิมทุกคนที่ได้เคยสมัครเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เสียใหม่ให้ถูกต้องเป็นธรรม ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยครบถ้วนสมบูรณ์ ให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย (ครบกำหนดวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓)

๑.๒ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือลับ ส่วนที่สุด
ที่ ขอให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ
ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เรื่องดำที่ ซึ่งให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร
ที่ โดยให้สำนักงาน ก.ก. ขอความเห็นชอบ ก.ก. อนุมัติ
กรอบอัตรากำลังชั่วคราวของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อรองรับการยกเลิกคำสั่ง
ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีบัญชีผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่ง
ส่งผลให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมได้

๑.๓ กรุงเทพมหานคร

๑.๓ กรุงเทพมหานครมีบัญชีผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ (หมดอายุในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔) ซึ่งบัญชีดังกล่าว มีการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันฯ ของตำแหน่ง
ไว้

๑.๔ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. เสนอ ก.ก. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ และเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณากำหนด ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ก. กำหนด รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ลับ ส่วนที่สุด
ที่

๑.๕ สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย ต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ซึ่ง อ.ก.ก. ได้มีประเด็นสำคัญในการ พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่
กล่าวคือ

(๑) ให้พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อน หรือ

(๒) กรณีที่ไม่อาจแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ ถ้ามีตำแหน่งอื่น ในประเภทและระดับเดียวกัน ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ว่างอยู่ ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ จะต้องเป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่อาจ ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน กับตำแหน่งเดิมได้เท่านั้น ไม่ใช่เป็นการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ เนื่องจากเหตุผลว่า กรุงเทพมหานครมีบัญชีสอบแข่งขัน จึงไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเดิมได้ เพราะหลักการ เกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง กรณีที่มีการระบุตำแหน่งเลขที่ตอนประกาศสอบแข่งขัน ต้องมีการ สงวนตำแหน่งเลขที่ดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือกรณีที่มีบัญชีสอบแข่งขัน เมื่อมีการ เรียกบรรจุครบตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครสอบแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถบริหาร ตำแหน่งว่างที่เหลือได้ โดยอาจเรียกบรรจุข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งจากบัญชีสอบ จากการโอน จากการย้าย หรือบริหารตำแหน่งเพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งเช่นกรณีนี้ก็ได้อีก ไม่จำเป็นต้องบรรจุและ แต่งตั้งจากบัญชีสอบเพียงอย่างเดียว

ดังนั้น ในกรณีดังกล่าว สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งฯ ก่อนเป็นอันดับแรก หากพบว่า ไม่มีกรอบอัตราว่างในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน กับตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ จนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีมติ หรือ มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างไปแล้ว จึงจะสามารถเสนอขอกรอบอัตรากำลัง

ชั่วคราวได้

ชั่วคราวได้ โดยอาจขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตั้งแต่วันที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หรือขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเฉพาะช่วงระยะเวลาที่ไม่มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่งก็ได้

โดยที่ประชุม อ.ก.ก. มีมติ ดังนี้

๑. ให้ฝ่ายเลขานุการร่วมกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาตามประเด็นสำคัญของ อ.ก.ก. และให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สํารวจตำแหน่งว่าง เพื่อนำมาบริหารตำแหน่งรองรับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๒. กรณียกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หากไม่มีตำแหน่งว่าง และไม่สามารถบริหารตำแหน่งเพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งได้ รวมทั้งหากต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวรองรับการปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ที่ให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งในตำแหน่ง

ให้กรุงเทพมหานครเวียนแจ้งมติให้ อ.ก.ก. ทราบ ก่อนดำเนินการต่อไป

๑.๖ สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

(๑) หนังสือลับ ส่วนที่สุด ที่

เรียนปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดทราบประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่

เกี่ยวกับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) หนังสือลับ ส่วนที่สุด ที่ กท

แจ้งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ อ.ก.ก.

ได้โปรดให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว รวมทั้งหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่งไว้ และให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดส่งข้อมูลการดำเนินการของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

ว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป และ

หากสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ยืนยันขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเพื่อรองรับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

ให้ระบุเหตุผลความจำเป็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑.๗ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือลับ ส่วนที่สุด

ที่ ส่งข้อมูลประกอบการพิจารณาการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ดังนี้

(๑) การดำเนินการ ...

(๑) การดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

(๑.๑) กรุงเทพมหานครมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ สั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกคำสั่งกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม กรณีไม่อาจแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ ถ้ามีตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ ให้แต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

(๑.๒) กรุงเทพมหานครดำเนินการคัดเลือกผู้มีสิทธิเข้ารับการศึกษาคัดเลือกเดิม รวมทั้งผู้ร้องทุกขีใหม่ให้ถูกต้องและเป็นธรรม ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย (ครบกำหนด ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓)

(๒) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการยกเลิกคำสั่งเลื่อนข้าราชการ ราย และแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากไม่มีกรอบอัตรากำลังว่างในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ จนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการรายดังกล่าว จึงเห็นควรขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเพื่อรองรับการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ ราย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

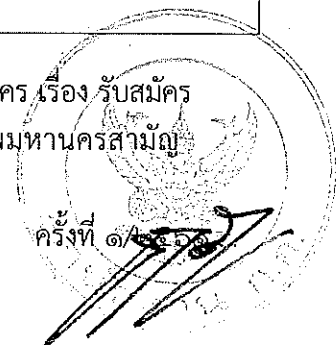
๑.๘ จากการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่)

ซึ่งเป็นตำแหน่งเดิมของ

(ผู้ถูกเพิกถอนคำสั่ง) พบว่า ณ ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง และมีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

ช่วงเวลา	ข้อมูลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเลขที่
๑๐ เม.ย. ๖๒ - ๑๗ มิ.ย. ๖๒	
๑๘ มิ.ย. ๖๒ - ๕ ก.ย. ๖๒	- ว่าง -
๖ ก.ย. ๖๒ - ๒๗ พ.ย. ๖๒	
๒๘ พ.ย. ๖๒ - ปัจจุบัน (๓๑ ก.ค. ๖๓)	- ว่าง -

๑.๙ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ รับสมัคร จำนวน ๔ อัตรา และมีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๕๐ ราย และมีการเรียกรับบรรจุถึงลำดับที่ ๒๒ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ ก.ค. ๖๓) และปัจจุบันสำนักงาน-การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ประกาศกำหนดการรายงานตัวผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามประกาศผลการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในกำหนดการดังกล่าว มีการเรียกรับบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่ง ลำดับที่ ๒๓ - ๒๕ (ตัวจริง) และลำดับที่ ๒๖ - ๒๗ (ตัวสำรอง) โดยให้ไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ๑.๑๐ สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูก ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย ต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ซึ่ง อ.ก.ก. ได้มีประเด็นสำคัญในการ-พิจารณา ดังนี้

(๑) การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ควรเป็นเฉพาะกรณีที่กรุงเทพมหานคร ไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน ที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ได้

(๒) การแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หากไม่สามารถแต่งตั้งกลับไป ดำรงตำแหน่งเดิมได้ ผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งสามารถแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นที่ข้าราชการผู้นั้น มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ได้ และ สามารถแต่งตั้งไปสังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน

(๓) เมื่อพิจารณาจากข้อมูลตำแหน่งว่างของกรุงเทพมหานคร พบว่า มีตำแหน่งว่าง ในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ตำแหน่งแรกบรรจุ) เป็นจำนวนมาก ดังนั้น หากมีการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ และต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กรุงเทพมหานครควรบริหารตำแหน่งว่างดังกล่าว เพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่ง โดยไม่ต้อง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ยกเว้น กรณีที่ไม่สามารถหาตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้น ได้จริง ๆ จึงจะเสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเป็นการเฉพาะรายได้

(๔) หากเป็นการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งและต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไป ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป และผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุและ แต่งตั้งไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ กรุงเทพมหานครสามารถเสนอขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเป็นการเฉพาะรายได้

(๕) การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง อาจพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังระหว่าง หน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร หรืออาจพิจารณาบริหาร อัตรากำลังกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่สามารถจัดสอบแข่งขันได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ไม่ควรสงวนตำแหน่งที่ว่างไว้ เพื่อใช้ในการเปิดสอบแข่งขันเพียงอย่างเดียว ควรนำตำแหน่งว่างมาบริหาร

จัดการ เพื่อใช้สำหรับการรับโอน การย้าย หรือการสอบคัดเลือก เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ กรุงเทพมหานครได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่

(๖) ควรนำเสนอขอ ก.ก. อนุมัติเป็นหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง เพื่อรองรับ ผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทั้งในส่วนการบริหารตำแหน่งว่างกรณีปกติ และการบริหารตำแหน่งกรณีที่มีบัญชีสอบแข่งขัน เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติต่อไป

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด เป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนดและต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๖๔ วรรคสาม เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ประการใดแล้วให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๒.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัย หรือ ก.ก. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

(๑) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ สั่งแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไป ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) กรณีที่ไม่อาจแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ ถ้ามีตำแหน่งอื่น ในประเภทและระดับเดียวกัน ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

(๓) กรณีที่ไม่อาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือ ตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมได้ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง- ชั่วโมงและอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร- และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ เป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งข้าราชการเป็นการเฉพาะราย ตามกรอบอัตรากำลังชั่วโมงที่ ก.ก. กำหนด และมีเงื่อนไขว่า กำหนดเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นเป็นการเฉพาะราย เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิก ตำแหน่งดังกล่าว

(๔) หากภายหลัง

(๔) หากภายหลังปรากฏว่าตำแหน่งเดิมตามข้อ (๑) หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างลง ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้น ซึ่งยังดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะรายไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว ในโอกาสแรกโดยพลัน แต่หากตำแหน่งข้างต้นว่างลงพร้อมกัน ก็ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมเป็นอันดับแรก

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้ต้องดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.- กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ และตามหลักการบริหารตำแหน่งที่ อ.ก.ก. ได้โปรดให้ข้อสังเกตไว้ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำเสนอผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ เพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ และสามารถดำเนินการตามหลักการบริหารตำแหน่ง เพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งได้ กล่าวคือ สามารถเสนอผู้มีอำนาจฯ แต่งตั้ง กลับไปดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งเลขที่

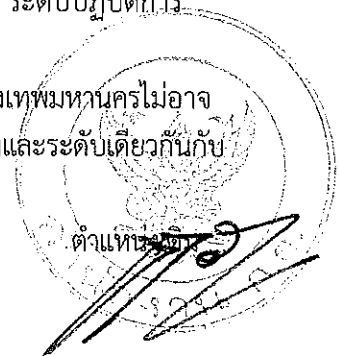
ได้ตามช่วงระยะเวลาที่ตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งว่าง ยกเว้นช่วงระยะเวลาที่ตำแหน่งเลขที่ มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ คือ ช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยสามารถเสนอขอ ก.ก. กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

๒. เห็นควรเสนอ ก.ก. กำหนดเป็นหลักการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ดังนี้

(๑) การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ จะต้องเป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่อาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับ



ตำแหน่งเดิมได้เท่านั้น ไม่ใช่เป็นการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ เนื่องจากเหตุผลว่ากรุงเทพมหานคร มีบัญชีสอบแข่งขัน จึงไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเดิมได้ เพราะหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง กรณีที่มีการระบุตำแหน่งเลขที่ตอนประกาศสอบแข่งขัน ต้องสงวนตำแหน่งเลขที่ดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือกรณีที่มีบัญชีสอบแข่งขัน เมื่อเรียกบรรจุครบตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครสอบแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งว่างที่เหลือได้ โดยอาจเรียกบรรจุข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งจากบัญชีสอบ จากการโอน จากการย้าย หรือบริหารตำแหน่งเพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งเช่นกรณีนี้ได้ ไม่จำเป็นต้องบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีสอบเพียงอย่างเดียว

(๒) กรุงเทพมหานครต้องพิจารณาและบริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ก่อนเป็นอันดับแรก หากไม่มีกรอบอัตรากำลังว่างในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่แต่งตั้งจนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีมติ หรือมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างไปแล้ว จึงจะสามารถเสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้ โดยอาจขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตั้งแต่วันที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หรือขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเฉพาะช่วงระยะเวลาที่ไม่มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่งก็ได้ แล้วแต่กรณี

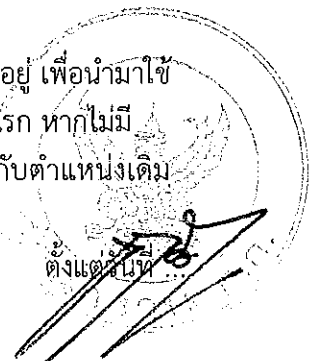
๓. ที่ประชุมให้การรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

๒. อนุมัติหลักการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ดังนี้

(๑) การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ จะต้องเป็นกรณีที่กรุงเทพมหานคร ไม่อาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมได้เท่านั้น ไม่ใช่เป็นการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ เนื่องจากเหตุผลว่า กรุงเทพมหานครมีบัญชีสอบแข่งขัน จึงไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเดิมได้ เพราะหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง กรณีที่มีการระบุตำแหน่งเลขที่ตอนประกาศสอบแข่งขัน ต้องมีการสงวนตำแหน่งเลขที่ดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือกรณีที่มีบัญชีสอบแข่งขัน เมื่อมีการเรียกบรรจุครบตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครสอบแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งว่างที่เหลือได้ โดยอาจเรียกบรรจุข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งจากบัญชีสอบ จากการโอน จากการย้าย หรือบริหารตำแหน่ง เพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งเช่นกรณีนี้ได้ ไม่จำเป็นต้องบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีสอบเพียงอย่างเดียว

(๒) กรุงเทพมหานครต้องพิจารณาและบริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ก่อนเป็นอันดับแรก หากไม่มีกรอบอัตรากำลังว่างในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม



ตั้งแต่วันที่แต่งตั้งจนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีมติ หรือมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างไปแล้ว จึงจะสามารถเสนอขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้ โดยอาจขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หรือขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเฉพาะช่วงระยะเวลาที่ไม่มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่งก็ได้ แล้วแต่กรณี

๓. ที่ประชุมให้การรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๓.๕ การขอยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขอยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดดำรงตำแหน่งใดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่มี



เหตุผลและความจำเป็น ก.ก. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. ก.ก. ได้จัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในบางตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งครั้งแรกของบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในส่วนขอระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ก.ก. จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ กำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะในคราวแรกของแต่ละบุคคล โดยมีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยให้สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มานับเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทนในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามเจตนารมณ์ของมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบขอให้พิจารณา โดยได้อธิบายในเรื่องนี้ว่า

(๑) การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี มีนัยสำคัญอยู่ที่การเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓-๔ จึงไม่อาจนำเอาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑-๒ มานับรวมได้

(๒) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑-๒ ตามระบบจำแนกตำแหน่งเดิม ซึ่งมีสถานะเป็นผู้ชำนาญงาน เมื่อเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่จะถูกจัดเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งเป็นการรวบรวมตำแหน่งระดับ ๕ และระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ของระบบจำแนกตำแหน่งเดิม ในขณะที่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นการรวบรวมตำแหน่งระดับ ๖ และระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ดังนั้น จึงไม่อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ และระดับ ๒ มานับรวมกับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อนำไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษได้



๔. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอความเห็นและประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.-
 วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและ-
 ระเบียบ ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่
 ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้รับทราบความเห็นของอ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วน-
 ราชการ และค่าตอบแทน และมีมติให้นำเสนอ ก.ก. ทราบ และ ก.ก. มีมติรับทราบในการประชุม
 ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

๕. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ-
 บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในแต่ละประเภท
 ตำแหน่ง และแต่ละระดับไว้ประการหนึ่งว่าจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น หรือตำแหน่งอื่น
 ตามที่ ก.ก. เทียบได้มาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง เช่น

(๑) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๓) ประเภทบริหาร ระดับต้น

ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- ประเภทบริหาร ระดับต้น
- ประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการ

เช่นเดียวกับประเภทอำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด
 หรือเคยดำรงตำแหน่งข้างต้นรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๖. กรณีของข้าราชการพลเรือน ก.พ. มีมติยกเลิกการใช้คุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรง
 ตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราว
 ในครั้งแรกของแต่ละบุคคล เนื่องจากเจตนารมณ์ของเรื่องดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหาร-
 ทรัพยากรบุคคลในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้สิทธิเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแก่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ โดยมีเหตุผลว่าได้มีการ
 ประกาศใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่มาเป็นระยะเวลา ๖ ปี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ



ย่อมจะมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่แล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้เคยนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณายกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งที่ประชุมได้อภิปรายและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

(๑) การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ มีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้สิทธิเฉพาะในเรื่องของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแก่ข้าราชการที่มีคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเฉพาะในการแต่งตั้งคราวแรกของแต่ละบุคคล โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่การให้สิทธิเฉพาะเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวและต้องใช้เพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น หากใช้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ - ๒ ต้องเป็นกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เช่นเดียวกับการใช้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ - ๔ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะแต่งตั้งข้ามประเภทไม่ได้ ดังนั้น การดำเนินการโดยอาศัยมติดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการกำหนดไว้ด้วย ดังที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ได้พิจารณาไว้ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

(๒) มติ ก.ก. ดังกล่าวได้ประกาศใช้มาเป็นระยะพอสมควรแล้วการยกเลิก จึงน่าจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ แต่โดยที่อาจมีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบางรายที่คงมีกรณีเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องพิจารณากรณีที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงยังมีความจำเป็นที่ควรจะคงการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไว้ต่อไปอีกระยะหนึ่ง

(๓) การจะคงไว้หรือยกเลิกการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไว้ต่อไปอีกระยะหนึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ



กรุงเทพมหานครแต่อย่างใด เพราะการนำมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรุงเทพมหานครต้องใช้ให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ ดังที่ได้พิจารณาไว้ใน มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน จึงมีมติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เห็นว่ายังไม่สมควรยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในขณะนี้เนื่องจากอาจมีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบางรายที่คงมีกรณีเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่จำเป็นต้องพิจารณา การมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

ทั้งนี้ การจะคงไว้หรือยกเลิกการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไว้ต่อไปอีกระยะหนึ่ง ไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครแต่อย่างใด เพราะการนำมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรุงเทพมหานครต้องใช้ให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ กล่าวคือ การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ มีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้ โดยให้สิทธิเฉพาะในเรื่องของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแก่ข้าราชการที่มีคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเฉพาะในการแต่งตั้งคราวแรกของแต่ละบุคคล โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่การให้สิทธิเฉพาะเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวและต้องใช้เพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น หากใช้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ - ๒ ต้องเป็นกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เช่นเดียวกับการใช้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ - ๔ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะแต่งตั้งข้ามประเภทไม่ได้

ดังนั้น การดำเนินการโดยอาศัยมติดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการกำหนดไว้ด้วยดังที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ-การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ได้พิจารณาไว้ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒



๘. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. ฯ ให้ ก.ก. รับทราบ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และ ก.ก. มีมติ ดังนี้ ๑) รับทราบ ๒) การดำเนินการโดยอาศัยมติดังกล่าวกรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ที่ ก.ก. กำหนด จะแต่งตั้งข้ามประเภทไม่ได้ ตามข้อพิจารณาและมติของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นไปเพื่อประโยชน์ ในการแต่งตั้งข้าราชการในช่วงการเปลี่ยนผ่านการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้ ซึ่งข้อกำหนดที่มีขึ้นเป็นการเฉพาะกาลนั้นไม่ควรมีผลใช้บังคับเป็นเวลานานเกินสมควร ประกอบกับ ขณะนี้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลา ๙ ปี ซึ่งเป็นเวลาที่มากกว่าระยะเวลา การดำรงตำแหน่งสูงสุดที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในประเภทและระดับต่าง ๆ ผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ ย่อมจะมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่แล้ว ดังนั้น มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจึงไม่มีกรณีที่จะนำมาใช้อีกต่อไป เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีของข้าราชการพลเรือนจะเห็นได้ว่า ก.พ. มีมติยกเลิกการใช้คุณสมบัติเรื่อง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล โดยมีเหตุผลว่าได้มีการประกาศใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งใหม่มาเป็นระยะเวลา ๖ ปี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ ย่อมจะมีระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่แล้ว ซึ่งระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครคมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ยาวนานกว่า ก.พ. ถึง ๓ ปี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นสมควรเสนอ ก.ก. พิจารณาและมีมติยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่ามติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ใช้มาเป็นระยะเวลา ๙ ปี ซึ่งเป็นเวลาที่ครบคลุม

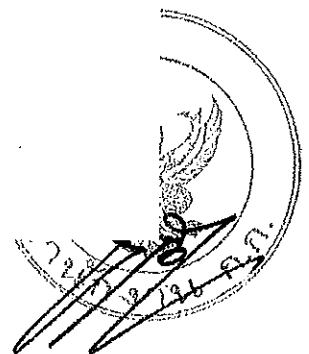


ลับ

- ๔๙ -

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในประเภทและระดับต่าง ๆ แล้ว
จึงสมควรยกเลิกตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ ทั้งนี้ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป
มติที่ประชุม อนุมัติยกเลิกการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติ
ต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่
๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการงดโทษเป็นทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ



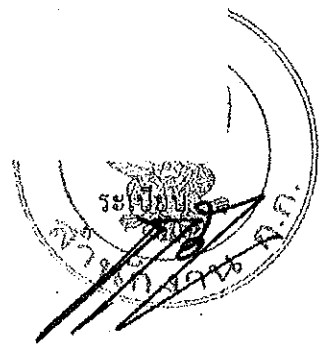
តំប

- ៥០ - ៧១ - ៥៦ -

តំប

เรื่องที่ ๓.๗ รายงานการงัดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ลับ



ສັບ

- ໕໖ - ຕົ້ງ - ໗໖ -

ສັບ

เรื่องที่ ๓.๘ รายงานการงัดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

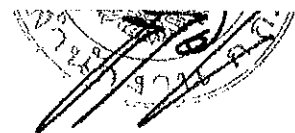


តំប

- ៨០ - ព័ទ្ធ - ៧៤ -

តំប

เรื่องที่ ๓.๙ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน



ล้บ

- ๙๖ - ๓๓ - ๑๐๒ -

ล้บ

ลับ

- ๑๐๓ -

เรื่องที่ ๓.๑๐ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์



ลับ

สัปดาห์

- ๑๐๔ - ถึง - ๑๑๓ -

สัปดาห์

ลับ

- ๑๑๔ -

เรื่องที่ ๓.๑๑ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ลับ



ลัป

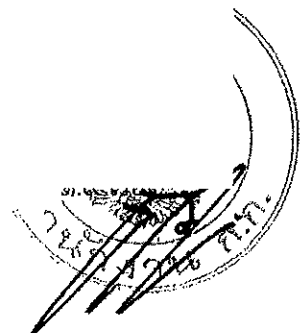
- ๑๑๕ - ถึง - ๑๒๕ -

ลัป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ 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. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้
๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่
๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วโดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและ
การออกจากราชการแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๙ เรื่อง
ดังนี้



๒. อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติรับทราบการขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ สายงานการสอน จำนวน ๔๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๓ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๐ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๘ ราย) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาคณาจารย์และการประเมิน

๓.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติรับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติ ดังนี้

๓.๒.๑ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓ รวมจำนวน ๑๔๔ ราย โดยมีผลการพิจารณาผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๖ ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน ๑๐๘ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมินทั้ง ๔ ราย

๓.๒.๒.๑ อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย เรืออากาศเอกหญิงปัทมา จิรัปปภา ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาแพทยศาสตร์



๓.๒.๒.๒ อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นายสันต์ ดอโรมาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาเภสัชศาสตร์

๓.๒.๒.๓ อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นางสาวศรุตฯ แสงทิพย์วร
ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาทันตแพทยศาสตร์
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อรับทราบพร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการ
พัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลสำรวจไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
โดยผลการสำรวจ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ดำเนินการสำรวจข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักงานเลขานุการสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕,๐๐๐ คน
ผ่านระบบ online ซึ่งเมื่อตรวจสอบพบมีผู้ตอบแบบสำรวจที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน ๔,๐๕๒ คน
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๔ จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาเป็นแบบสำรวจ วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window
สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

๒. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีสาระสำคัญ
สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความผูกพันเป็นอันดับแรก
รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กรตามลำดับ

๒.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่นำมาสำรวจในครั้งนี้มี ๘ ด้าน แต่ละด้าน
มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด
คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำของ
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

๒.๓ ข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สรุปได้ดังนี้

๑) การบริหารงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมี
การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การเปิดสอบภายใน
มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการทำงาน พัฒนาระบบต่างๆ



ให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบโปรแกรมรวมฐานข้อมูลสถานื่อนามัย (HCIS-WH) มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ (๓) การปรับปรุงวิธีการทำงานโดยลดขั้นตอน ลดสายการบังคับบัญชา ลดเอกสาร (๔) นโยบาย/กฎ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ/วัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ฝึกอบรมตามความสมัครใจ ความต้องการ ความถนัด ตามทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงอบรมด้านอื่นที่สนับสนุนการทำงานด้วย เช่น การสื่อสาร/ประสานงาน เทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างความรู้ภาคีต่อองค์กร (๒) มีแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)

๓) โครงสร้าง/อัตรากำลัง มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (๒) หน่วยงานสามารถออกแบบโครงสร้างหน่วยงานได้เอง

๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) เพิ่มพื้นที่สีเขียว มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมสันทนาการ (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและทันสมัย

๕) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น เช่น ค่าเช่าบ้าน (๒) มีสวัสดิการทางเลือกเพิ่มมากขึ้น เช่น สวัสดิการคนโสด การเลือกใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงแทนสิทธิประกันสังคม (๓) มีค่าตอบแทนสำหรับสนับสนุนผู้ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ ประกันภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้โดยสารรถของราชการ (๔) เพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพ เช่น วิชาชีพขาดแคลน วิชาชีพสังคมสงเคราะห์

๖) งบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อที่ดินเพื่อสร้างสำนักงาน และสำหรับปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ และจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน

๗) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (๒) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อให้เกิดความผูกพันส่งผลให้ลดอัตราการย้าย (๓) มีการอบรมการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

๘) ผู้นำในองค์กร มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดโดยการลงมาดูงาน ณ สถานที่ทำงาน (๒) การเข้ามาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ อย่างน้อย ๑ ปี จึงจะสามารถเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งได้ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีความต่อเนื่อง (๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแบ่งงาน สวัสดิการ เงินเดือนให้โปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

๙) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ลดนโยบายหรือกิจกรรมในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ (๒) ลดการทำงานล่วงเวลา (๓) รมรงค์การออกกำลังกายในที่ทำงาน

๒.๔ ข้อเสนอจากการสำรวจฯ

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เนื่องจากผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความใกล้ชิดกับพนักงาน ดังนั้น ควรมีการ

เตรียมความพร้อม



เตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในเรื่องทักษะและความสามารถก่อนที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำทั้งในเรื่องการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน และเมื่อขึ้นมาเป็นผู้นำแล้ว ต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ต้องมีการสื่อสารเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กร และมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

๑.๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต้องมีการจัดทำเส้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งในระยะสั้น ๑ ปี ระยะปานกลาง ๒-๔ ปี และระยะยาว ๔-๗ ปี กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีจุดหมายในการทำงานและทุ่มเทการทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละชั้นจะเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรตามมา

๑.๔) ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

๑.๕) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้ รวมถึงควรบริหารอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสมและต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนรายปี มีการตรวจสอบปริมาณงานในแต่ละหน่วยงานว่าเหมาะสมหรือไม่

๑.๖) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีแนวทางการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกระดับให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และยอมรับแนวทางการประเมินผลงาน

๑.๗) ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่งานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เปิดเวทีให้ทุกคนสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการในแต่ละกลุ่มอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

๓) ควรมีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ โดยนำข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยในเบื้องต้นอาจเริ่มต้นจากหน่วยงานนำร่องก่อนแล้วจึงขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่อาจเพิ่มขึ้นด้วย

๔) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยดังกล่าวให้ข้าราชการรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ

๒.๕ ข้อเสนอแนะ



๒.๕ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑) ควรนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคคล เนื่องจากผลการศึกษาคั้งนี้พบว่าประเด็นเรื่องค่าตอบแทนมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

๒) ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ทั้งในส่วนของการคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย รวมถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น/มุมมองที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมมากขึ้น

๓) ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น การลาออกของข้าราชการเพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และนำไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

๔) ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

๕) ควรดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประเภทอื่นของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกประเภทอย่างแท้จริง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เพื่อให้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ข้อมูลในเชิงลึกและตรงจุดมากขึ้นควรนำผลการวิเคราะห์ไปศึกษาต่อโดยแยกกลุ่มเป้าหมายเป็น Generation หรือเป็นหน่วยงาน เนื่องจากปัจจัยสร้างความผูกพันของคนแต่ละช่วงวัยมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

๒. ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรฯ มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑ จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ การเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจได้ร้อยละ ๘๑.๐๔ ซึ่งเป็นจำนวนที่มากแต่เป็นข้อมูลในเชิงปริมาณ สำหรับผู้ที่ตอบไม่ครบถ้วนนั้นอาจต้องพิจารณาว่าเกิดปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดอะไร เพราะวิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์สามารถทำได้ง่าย

๒.๒ ข้าราชการฯ ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับแรกซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องค่านิยมขององค์กรก็มีประเด็นว่าควรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันซึ่งอาจเกิดจากความไม่เข้าใจ ซึ่งตามหลักความเป็นจริงปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเนื่องจากการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรส่งผลให้เกิดปัจจัยด้านอื่นตามมไปด้วย



๓. ข้อเสนอแนะ

๓. ข้อเสนอแนะของข้าราชการฯ มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต ดังนี้

๓.๑ การบริหารงาน เห็นว่าควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถ ซึ่งในประเด็นนี้การใช้คนไม่ตรงกับงานจะทำให้แสดงศักยภาพไม่ได้เต็มที่ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการหรือทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการศึกษาก่อเกิดประโยชน์มากขึ้นควรศึกษาแต่ละกลุ่มโดยศึกษารายละเอียดในเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ขณะเดียวกันก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพควบคู่กันไป ส่วนการหมุนเวียนงานเกิดจากคนรุ่นใหม่ไม่ชอบงานที่ซ้ำซากและต้องการงานที่ท้าทาย

๓.๒ ผู้นำในองค์กร เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแบ่งงาน สวัสดิการ เงินเดือนให้ โปร่งใสและยุติธรรม ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ซึ่งประเด็นนี้ควรมีโครงการ/กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาในกรณีนี้ นอกจากนี้ประเด็นที่เกี่ยวกับงานแล้ว ยังชี้ให้เห็นอีกว่าลักษณะของผู้นำในองค์กรยังเป็นแบบคนรุ่นเก่า ซึ่งคนรุ่นใหม่ต้องการผู้นำที่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจมากกว่าผู้นำที่สั่งการเพียงอย่างเดียว ซึ่งควรนำข้อมูลมาพิจารณาว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวเกิดขึ้น กับกลุ่มใดหรือหน่วยงานใด

๔. ควรนำเสนอผลการศึกษาที่ได้วิเคราะห์ในเชิงลึก ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น สายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจะนำไปสู่สาเหตุที่แท้จริงของการศึกษาในเรื่องของผลงานซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรถ้าอยู่ในระดับต่ำมีแนวโน้มที่บุคลากรจะลาออกโดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มวิชาชีพขาดแคลน ในส่วนของปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง ๘ ด้าน อาจจะต้องเสนอผลการทดสอบค่าความแปรปรวนว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อไป

๕. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในภาคเอกชน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือตัวแปรด้านการสื่อสารในองค์กร ทั้งที่ในปัจจุบันเทคโนโลยีการสื่อสารมีความทันสมัยเป็นอย่างมากแต่กลับเป็นจุดอ่อนในองค์กรโดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่

๖. ข้อเท็จจริงของคนที่ต้องการเข้ามาทำงานกับองค์กรภาครัฐ เพราะต้องการมีอาชีพเป็นข้าราชการ สิ่งที่บุคลากรผูกพันนั้นเป็นการผูกพันต่อระบบราชการไม่ใช่ความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร จึงส่งผลให้เกิดปัญหาการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก องค์กรภาครัฐอื่นก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน การศึกษาความผูกพันของกรุงเทพมหานครจึงต้องพิจารณาปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับผลการสำรวจเพื่อให้มีความเข้าใจในข้อเสนอแนะหรือความต้องการของข้าราชการฯ มากขึ้น ส่วนประเด็นเรื่องข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนควรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อาจไม่ใช่ปัจจัยที่แท้จริงที่จะส่งผลต่อความผูกพัน เพราะโดยปกติค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยิ่งให้มากก็ยิ่งเป็นสิ่งที่ดีซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลอยู่แล้ว

๗. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง ๘ ด้าน หากมีข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น เช่น เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพถ้ามีข้อมูลความพึงพอใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือวิธีการแต่งตั้ง จะทำให้ทราบว่าเรื่องความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับวิธีการพิจารณาที่เป็นระบบหรือโอกาส ซึ่งส่งผลต่อความสามารถของบุคคล จะทำให้วิเคราะห์เรื่องความผูกพันได้ชัดเจนขึ้น



๘. เมื่อพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า เพราะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มากจึงยังไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากนัก หากผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุราชการนานกว่านี้ อาจจะมีผลสำรวจความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ความต้องการที่แตกต่างออกไป เป็นข้อมูลที่จะทำให้สามารถวิเคราะห์ต่อไปได้ว่ากลุ่มเป้าหมายที่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้นมีระดับความผูกพันเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ความหลากหลายในแต่ละช่วงวัยอาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างออกไป ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ก็เป็นเพศหญิง ควรมีการสำรวจให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น

๙. อายุราชการที่สำรวจจะส่งผลต่อข้อมูลเชิงลึกของแต่ละกลุ่ม เมื่อพิจารณาผลสำรวจพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานมีความผูกพันในระดับมาก ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจเรื่องการทำงาน อีกประเด็นหนึ่งคือในแต่ละกลุ่มวัยให้คำจำกัดความของคำว่า “ความภักดีต่อองค์กร” แตกต่างกัน เช่น ในกลุ่มคนรุ่นใหม่หมายถึงการทำงานที่หนักได้ผ่านสมาร์ทโฟน ความจงรักภักดีขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ของงานไม่ใช่การนั่งอยู่ในห้องทำงานแต่ในขณะที่กลุ่มคนรุ่นเก่า คือ การทุ่มเท เสียสละเวลา สามารถทำงานนอกเวลาได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มคนรุ่นต่าง ๆ และแนวทางในการสร้างค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการทำงานไม่ใช่คำนึงถึงเฉพาะสิทธิประโยชน์ที่จะได้เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ควรนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจให้ละเอียดมากขึ้น เช่น การนำเสนอข้อมูลเป็นร้อยละและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

๑๐. ผลสำรวจพบว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับลักษณะงาน แต่จากการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลับพบว่าการดำเนินงานในเรื่องของการจัดโครงสร้างและระบบงานยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร จึงควรพิจารณาเรื่องการปรับรูปแบบการทำงาน โดยนำผลสำรวจครั้งนี้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อออกแบบระบบงานที่เหมาะสมต่อไป

๑๑. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจในภาคเอกชน ซึ่งมีปัจจัยที่ใช้ในการสำรวจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) The basic ๒) Work ๓) Ability ๔) Leader ๕) Talent focus พบว่า ตัวแปรในเรื่องของภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันเช่นเดียวกัน การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีความยืดหยุ่น อิสระ งานท้าทายมากขึ้น บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ชอบทำงานที่ท้าทายและมีอิสระแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ให้คำปรึกษาในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรค ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของข้าราชการฯ ที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด โดยการลงมาดูงาน ณ สถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้นำแบบเดิมที่เน้นการสั่งการอย่างเดียวเป็นผู้นำที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น รวมถึงประเด็นการมอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งสัมพันธ์ขีดความสามารถของบุคคลนั้น ผู้นำก็ต้องพิจารณาความเหมาะสม ซึ่งประเด็นดังกล่าวกรุงเทพมหานครก็ได้ให้ความสำคัญโดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต



๑๒. การศึกษาวิจัยไม่ควรจะอยู่นิ่ง ผลการศึกษาต้องนำไปสู่การปฏิบัติ โดยนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงงานวิจัยให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพิจารณาว่าโครงการ/กิจกรรมที่ควรนำมาดำเนินการ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ในส่วนของคำตอบแทนอาจจะต้องพิจารณาว่าอะไรที่สามารถปรับปรุงได้โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกับสำนักงาน ก.พ. รวมถึงแนวคิด Happy Workplace ก็เป็นแนวคิดที่นำมาปรับใช้ได้

๑๓. การสำรวจความผูกพันในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ควรสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีข้อสังเกตว่าความผูกพันนั้นเป็นความผูกพันที่มีต่อระบบราชการไม่ใช่ความผูกพันต่อกรุงเทพมหานคร จริงหรือไม่ เพราะในบางกรณี เช่น ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดก็ไม่มีความคิดที่จะโอนกลับภูมิลำเนา หรืออายุเกิน ๓๐ ปี ก็ไม่คิดจะลาออกจากราชการ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยที่แท้จริงคือปัจจัยใดเพื่อแก้ปัญหาการโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น รวมถึงทำให้ทราบว่าปัจจัยที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่อยากอยู่กับกรุงเทพมหานคร

๑๔. ผลการสำรวจความผูกพันฯ มีข้อมูลในเชิงลึกที่สามารถวิเคราะห์ต่อไปเพื่อจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร หากมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบจะทำให้เข้าใจประเด็นและมีข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความต้องการที่แตกต่างกันโดยจำแนกเป็นช่วงอายุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ซึ่งการจำแนกตามประเภทหน่วยงานจะทำให้ทราบว่าหน่วยงานที่มีระดับความผูกพันสูงปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริม หรือหน่วยงานที่มีระดับความผูกพันต่ำมีปัจจัยใดที่เป็นปัญหา เพื่อให้ผลการสำรวจครั้งนี้เกิดประโยชน์และนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

๑๕. หัวใจสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ไม่ควรวิเคราะห์ในภาพรวมเพียงอย่างเดียว ควรวิเคราะห์จำแนกเป็นรายหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถออกแบบแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างเฉพาะ เจาะจงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการสร้างความผูกพันในองค์กรถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในภาคเอกชนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะมีบทบาทที่สำคัญมาก ในบางองค์กรกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ

๑๖. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาครัฐ ได้ถูกกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อให้ส่วนราชการนำไปพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โดยมีตัวชี้วัดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ก็ได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยผลสำรวจก็จะออกมาคล้ายคลึงกันว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วการสำรวจความผูกพันมีจุดเริ่มต้นจากภาคเอกชนที่ประสบปัญหาความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า มีอัตราการลาออกสูงในภาคเอกชน จึงมีแนวคิดการสร้างผูกพันเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว เมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าปัญหาอยู่ตรงจุดใด ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหที่เกิดขึ้น



๑๗. ผลการสำรวจที่พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับผลการสำรวจของ AON Hewitt หรือ Kincentric ซึ่งพบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนในการสร้างความผูกพัน (Engagement Driver) ที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านวัฒนธรรม ซึ่งหากระบุได้ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของกรุงเทพมหานครเป็นวัฒนธรรมในรูปแบบใด จะทำให้ทิศทางการวางแผนสร้างความผูกพันชัดเจนขึ้น

๑๘. ข้อเสนอจากการสำรวจมีลักษณะเป็นภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากข้อจำกัดในการสำรวจเช่น ไม่ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุหน่วยงานที่สังกัด จึงไม่สามารถจำแนกข้อมูลเป็นรายหน่วยงานได้ อย่างไรก็ตามพบว่า มีข้อเสนอบางประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาต่อได้ โดยเฉพาะข้อเสนอที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เอง นอกจากนี้ได้มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าคนเข้าสู่องค์กรเพราะองค์กร คนออกจากองค์กรเพราะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและบางส่วนก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าแต่ก็เป็นปัจจัยที่ยอมรับได้ และจากการสอบถามข้าราชการบรรจุใหม่ พบว่า ความคาดหวังในเรื่องของผู้บังคับบัญชาก็อยู่ในอันดับแรก เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายและการให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก สำหรับข้อเสนออื่น ๆ เช่น เทคโนโลยี งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นกัน ในเบื้องต้นจึงควรแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครทราบผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวมก่อน

๑๙. นอกจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการบรรจุใหม่ ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และศึกษาข้อมูลจากองค์กรภาคเอกชนในเรื่องของการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นาน หากนำข้อมูลที่มีทั้งหมดมาวิเคราะห์ในเชิงบูรณาการจะทำให้ได้ภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

๒๐. การวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยา พบว่า ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์กรที่ประสบความสำเร็จก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การประชาสัมพันธ์หน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้มีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีความภูมิใจในหน่วยงานของตนและเกิดความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ต้องดำเนินการด้วยเช่นกัน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติ อ.ก.ก. รับทราบและมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาการดำเนินการในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครต่อไป และเห็นชอบให้นำผลการสำรวจความผูกพันฯ เสนอ ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

เพื่อให้การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. เห็นควรรายงานต่อ ก.ก. เพื่อรับทราบ พร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและ



เสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครต่อไป

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. รวบรวมผลการสำรวจความผูกพันฯ เสนอ ก.ก. พิจารณาในการประชุม ครั้งต่อไป

เรื่องที่ ๔.๓ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำเสนอ ก.ก. ตามมาตรา ๒๙ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรายงานผลการดำเนินการในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา โดยสรุปเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๑.๑ โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๒ กลไกการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๒.๑ สถิติอัตรากำลังคนของกรุงเทพมหานคร

๒.๒ สถิติการสูญเสียอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

๒.๓ ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินการด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล- ของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๓.๑ โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินการที่สำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากร- บุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ สรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓.๓ การสรรหาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ การรักษาทรัพยากรบุคคล

๓.๖ การดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างจริยธรรม

๓.๗ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ส่วนที่ ๔ กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล- กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๔.๑ สรุป มติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๒ สรุปมติ ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๔ รายงานผลการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล-
ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓

สำนักงาน ก.ถ. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๕/ว ๖๑๘ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรียนเชิญกรรมการผู้แทน ก.ถ. เข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล-
ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม-
สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ชั้น ๕ อาคารดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย

หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. กรรมการ ก.ถ. ผู้แทนลำดับที่ ๒ ได้เข้าร่วมในการประชุมดังกล่าว
จึงขอสรุปผลการประชุมนำเรียน ก.ถ. เพื่อโปรดทราบ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ถ. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่
๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๒๐ น.



(นายกอบชัย พงษ์เสริม)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

เอกสารแนบท้าย

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔
เพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘
และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

บัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้แก่

๑. สายงานบริหาร
๒. สายงานตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ได้แก่

๑. สายงานบริหาร
๒. สายงานตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ได้แก่

๑. สายงานอำนวยการ
๒. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
๓. สายงานตรวจราชการ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้แก่

๑. สายงานอำนวยการ
๒. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
๓. สายงานตรวจราชการ



ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๑. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
๒. สายงานกายภาพบำบัด
๓. สายงานทันตแพทย์
๔. สายงานเทคนิคการแพทย์
๕. สายงานนายสัตวแพทย์
๖. สายงานพยาบาลวิชาชีพ
๗. สายงานแพทย์
๘. สายงานเภสัชกรรม
๙. สายงานรังสีการแพทย์
๑๐. สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
๑๑. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า
๑๒. สายงานวิศวกรรมโยธา
๑๓. สายงานสถาปัตยกรรม
๑๔. สายงานเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย
๑๕. สายงานกิจกรรมบำบัด
- *๑๖. สายงานแพทย์แผนไทย
- *๑๗. สายงานจิตวิทยาคลินิก
- *๑๘. สายงานกายอุปกรณ์
- *๑๙. สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
- *๒๐. สายงานแพทย์แผนจีน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่

๑. สายงานนิติการ
๒. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. สายงานวิชาการคลัง
๔. สายงานทันตแพทย์
๕. สายงานเทคนิคการแพทย์
๖. สายงานนายสัตวแพทย์
๗. สายงานพยาบาลวิชาชีพ
๘. สายงานแพทย์
๙. สายงานเภสัชกรรม
๑๐. สายงานวิชาการสาธารณสุข
๑๑. สายงานวิศวกรรม
๑๒. สายงานวิศวกรรมโยธา
๑๓. สายงานกิจกรรมบำบัด

หมายเหตุ * หมายถึง สายงานที่ขอเพิ่มเติมในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะ

กรอบยุทธศาสตร์และแนวคิด

๑. ควรรียดหลักตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครที่วางระบบโครงสร้างทางการบริหารแบบ ๒ ชั้นที่ให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยขับเคลื่อนบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

๒. ยึดกรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ประสงค์ให้สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและให้สำนักงานเขตมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่การตอบสนองความต้องการของประชาชน

การวางหลักการและกำหนดพันธกิจของสำนักงานเขตให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

-ให้สำนักงานเขตมีพันธกิจหลัก ดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในระดับพื้นที่
๒. นำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๔. จัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว และมีคุณภาพ ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาพื้นที่และสามารถริเริ่มแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๖. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
๗. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนในพื้นที่เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน



การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต เพื่อให้บรรลุต่อพันธกิจหลักดังกล่าว โดยยึดพันธกิจที่กำหนดไว้เดิม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙ และภารกิจที่มีกฎหมายบัญญัติหรือได้รับมอบเพิ่มเติมเป็นหลัก หากภารกิจใดยังไม่มีกระจายเพื่อให้สำนักงานเขตสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดได้ จะต้องเร่งกระจายอำนาจหน้าที่หรือมอบอำนาจให้ครบถ้วนสมบูรณ์โดยเร็ว พร้อมไปกับการปรับบทบาทของสำนักให้ทำภารกิจที่จำเป็นต้องใช้เทคนิควิชาการชั้นสูง หรือเป็นระบบขนาดใหญ่ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และลดบทบาทการเป็นผู้ปฏิบัติลง โดยเปลี่ยนเป็นหน่วยทางวิชาการและหน่วยสนับสนุนให้แก่สำนักงานเขตต่อไป

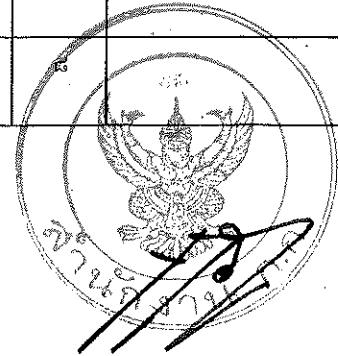
๙๑๓.๖๒.
(นายกอชชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



๑๗

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	-	๕	๕	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๒๕	๗	๑๕	๓	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๖	๖	-	-	
	รวม	๔๑	๑๓	๒๐	๘	



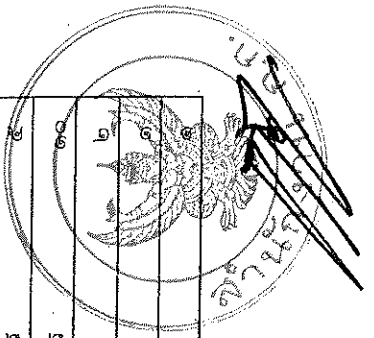
บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นางสาววรรณวิภา ด้านรุ่งโรจน์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ ขทบ.๑๓๓) ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตห้วยขวาง	คุณวุฒิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ให้ไปไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางการเงิน และการเงินและ การธนาคาร และเทียบเพิ่มเป็นทางการบริหาร อีกรางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย
๒	นายพรธรรมเศรษฐ์ กานต์วิกุล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ ขทค. ๑๒) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตทุ่งครุ	คุณวุฒิวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยธนบุรี	ให้ไปไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็นทางการคอมพิวเตอร์ อีกรางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๗	สำนักการโยธา
๓	นิติกรชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	สำนักการศึกษา	๑	สำนักการโยธา
๕	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-	-	-
๖	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๗	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ	-	-	-
๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	สำนักการศึกษา	๑	สำนักการโยธา
๙	นักบัญชีชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๐	นักวิชาการคลังชำนาญการ	-	-	-
๑๑	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	-	-	-
๑๒	นักวิชาการแผนผังชำนาญการ	-	-	-
๑๓	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	-	-	-
๑๔	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๕	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๕	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๖	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	-	-	สำนักการโยธา
๑๗	วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ	-	-	สำนักการโยธา
				สำนักการจราจรและขนส่ง



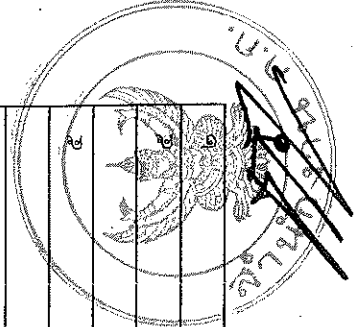
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

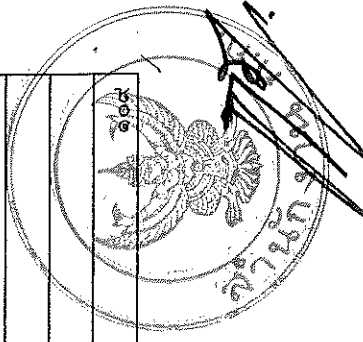
ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๑๘	วิศวกรโยธาชำนาญการ	สำนักการโยธา ๑	-	สำนักการโยธา ๑๕
๑๙	วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑	-	สำนักการจราจรและขนส่ง ๑
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	-	-	-
๒๑	สถาปนิกชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๕
๒๒	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	-	-	-
๒๓	นักพัฒนาสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๗
๒๔	นักผังเมืองชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๒	-	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๒
๒๕	นักวิเคราะห์ผังเมืองชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๒	-	-
๒๖	นักวิชาการจัดทำที่ดินชำนาญการ	-	-	-
๒๗	นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการ	-	-	-
๒๘	นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการ (ผู้นำกิจกรรมนันทศิลป์)	-	-	-
๒๙	บรรณารักษ์ชำนาญการ	-	-	-
๓๐	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	-	-	-
๓๑	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	-	-	-
๓๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๒	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๕
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	-
๓๔	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒
๓๕	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒



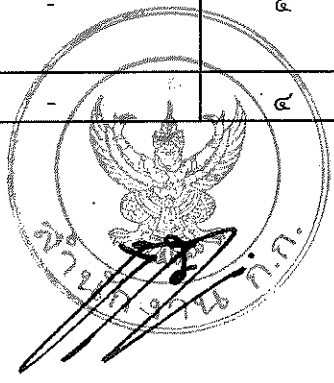
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเมณีพิชชากร ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๓๗	นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ	-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๓๘	นักวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมชำนาญการ	-	-	-
๓๙	นักจิตวิทยาชำนาญการ	-	-	-
๔๐	นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการ	-	-	-
๔๑	นักวิชาการละครและดนตรีชำนาญการ	-	-	-
๔๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	-	-	-
๒๓	นักวิชาการพยาบาลชำนาญการ	-	-	-
๔๔	เภสัชกรชำนาญการ	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๓๖		๑



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔
	รวมทั้งสิ้น	๔	-	๔



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นายเชษฐวุฒิ รัตนาวุฒิ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๑๙๙) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๑.๖๖)	๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๗๑๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางนภัสสร ทองทวีวัฒน์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ด้านบริการทางวิชาการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๖๕)๑๓) กลุ่มงานการพยาบาล และการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๕ รักษาสุข บางบอน สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๙.๖๘)	๒๕ มกราคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๑๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นางสุรดา เพิ่มทรัพย์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ด้านบริการทางวิชาการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๓๐)๑๖) กลุ่มงานการพยาบาล และการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๐ วัดเจ้าอาณ สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๓๔)	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๙๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นางชนิดา ผ่องโสภา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๔๗)๒๔) กลุ่มงานการพยาบาล และการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๗ คลองขวาง สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๙.๓๔)	๑๘ มกราคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ขอประเมิน	ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการปัจจุบัน	ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่
๑	เรืออากาศเอกหญิงบุษบา จิรัปปภา	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) (ตำแหน่งเลขที่ รพก. ๒๖๕) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วน ราชการเดิม	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒
๒	นายสันต์ ดอรอมาน	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๑๑๒)	เภสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วน ราชการเดิม	๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓
๓	นางสาวศรุตตา แสงทิพย์บัว	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตสาธารณสุข) (ตำแหน่งเลขที่ กทส. ๒๐๙) กลุ่มงานบริการทันตสาธารณสุข ๖ กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข) ในตำแหน่งเลขที่และส่วน ราชการเดิม	๑๗ มกราคม ๒๕๖๓



ลับ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕.๓ ข้อ -



ลับ

สรุปผลการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๒๒ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

เรื่องที่ ๓.๑ ศาลปกครองสุพรรณบุรี มีหมายแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง กรณีข้าราชการพลเรือน เห็นว่าการเทียบระดับตำแหน่งไม่เป็นธรรม (คดีหมายเลขดำที่ ๗๔/๒๕๖๒)

ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ รับทราบ กรณีนายตรีศุล ขาวนาตอน ข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุข) ฟ้อง ก.ถ. ต่อศาลปกครองสุพรรณบุรี (คดีหมายเลขดำที่ ๗๔/๒๕๖๒) ในเรื่องที่ ก.ถ. ออกมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ซึ่งผู้ฟ้องคดี เห็นว่า มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนดังกล่าวกระทบต่อข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการท้องถิ่น รวมถึงสิทธิ ระดับตำแหน่งของผู้ฟ้องคดีในฐานะข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งจะถูกให้ถ่ายโอนไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเกิดความเสียหาย ในการรับราชการ โดยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้รับมอบอำนาจได้ยื่นคำให้การเพิ่มเติมต่อศาลปกครองสุพรรณบุรี ตามระยะเวลาที่ศาลกำหนดแล้ว

ศาลปกครองสุพรรณบุรี แจ้งว่า คดีดังกล่าวมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะพิจารณาพิพากษาหรือ คำสั่งชี้ขาดคดีได้แล้ว และไม่มีกรณีที่จะต้องแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม จึงกำหนดให้วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๓.๒ การให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตร หลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายและ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีหนังสือถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. แจ้งมติ กยส. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระสำคัญของมาตรการ ส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอดกรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอด ของแม่โดยได้รับค่าจ้างกรณีข้าราชการหญิง สรุปได้ดังนี้

๑. มาตรการส่งเสริมการลาของสามีเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด (Paternity Leave) โดยให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรจากเดิม ลากครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ขอแก้ไขเป็นให้ลาได้ ๑๕ วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา



๒. มาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง (Maternity Leave with Pay) โดยแก้ไขวันลาคลอดบุตรของข้าราชการหญิงจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน เพื่อให้สอดคล้องกับภาคเอกชน และให้ข้าราชการหญิงที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๐ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ

สำนักงาน ก.ค. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการ ยกเว้นในเรื่องของการให้ได้รับเงินเดือน ร้อยละ ๕๐ เนื่องจากเรื่องนี้เป็นนโยบายระดับชาติจึงขอทำการศึกษาวิเคราะห์ให้รอบคอบ และเห็นว่า การลา ของพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการลา ซึ่งกำหนดให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้โดยอนุโลมอยู่แล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ค. เสนอ

เรื่องที่ ๓.๓ การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างงานผู้สูงอายุและบุคลากรสายวิชาชีพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ก.ค. ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีความเห็นว่าควรมีการจัดทำ Sandbox ศึกษาทดลองรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณหรือบุคคลทั่วไปในสายงานที่ขาดแคลน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะหรือประสบการณ์สูง พร้อมทั้งเสนอ (ร่าง) มาตรฐานกลาง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างบุคคลดังกล่าวต่อ ก.ค. ได้พิจารณาอย่างรอบคอบต่อไป

คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณากรอบแนวทางการศึกษาเพื่อสร้างหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างงาน ผู้สูงอายุและบุคลากรสายวิชาชีพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มอบให้ฝ่ายเลขานุการฯ (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ค.) ดำเนินการและนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ดังนี้

๑. แบบสำรวจข้อมูลตำแหน่งงานที่ อปท. ต้องการจ้างหรือมอบหมายให้ผู้สูงอายุมาช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของ อปท.

๒. สรุปข้อจำกัดของหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างในปัจจุบันที่อาจจะไม่สามารถจ้างผู้สูงอายุมาช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ อปท.

๓. สรุปผลการประชุมของคณะอนุกรรมการเสนอ ก.ค. ทราบด้วย

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปกับมาตรฐานกลาง

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ได้มีการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปกับมาตรฐานกลางที่เหลือทั้งหมด ๓๐ เรื่อง ปรากฏผล ดังนี้

- มาตรฐานทั่วไปที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกลาง จำนวน ๑ เรื่อง
- มาตรฐานทั่วไปที่สอดคล้องกับมาตรฐานกลาง จำนวน ๒๙ เรื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กรณีแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานท้องถิ่น)

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปกับมาตรฐานกลาง จากการตรวจสอบพบว่า มีมาตรฐานทั่วไปที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกลาง ๑ เรื่อง คือ ข้อ ๓ เรื่องคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในประเด็น ก.ถ. บัญญัติว่า “ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน” แต่มาตรฐานทั่วไปบัญญัติน้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน ๓ ประการ ดังนี้

๑. กรณีผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเข้ารับราชการ แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ห้ามเข้ารับราชการ

๒. กรณีข้อห้ามสำหรับผู้เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองเป็นข้าราชการ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ห้ามเฉพาะผู้เป็นกรรมการพรรคการเมือง และเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

๓. กรณีข้อห้ามผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ห้ามเฉพาะผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ขยายความไปถึงผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐด้วย

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

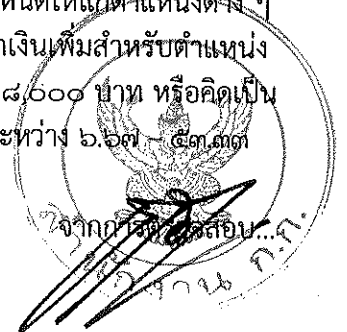
การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจกำหนดให้มากกว่าหรือน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนได้ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน จึงต้องการคนที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทั้งประเทศ ควรเป็นการผสมผสานกันระหว่างความต้องการ ความเหมาะสมของท้องถิ่นกับมาตรฐานทั่วไป เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและเป็นปัจจุบันโดยเร็ว และให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เพิ่มมาตรฐานดังกล่าวในประกาศ กสอ. ที่จะเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในครั้งต่อไปด้วย เนื่องจากกรณีทุพพลภาพเป็นความเสมอภาคในโอกาส ซึ่งอาจขัดกับรัฐธรรมนูญหากไม่รับดำเนินการ

๕.๒ การกำหนดค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นภัยต่อสุขภาพ

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาแนวทางกำหนดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่เป็นภัยต่อสุขภาพ โดยรับฟังความคิดเห็นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนเสนอ ก.ถ.

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้เสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นภัยต่อสุขภาพ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนพิเศษที่มีการกำหนดให้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแนวทางการกำหนดเงินเพิ่มที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน และบัญชีอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร แล้ว พบว่าอยู่ในอัตราตั้งแต่ ๑,๐๐๐ - ๘,๐๐๐ บาท หรือคิดเป็นอัตราร้อยละเทียบกับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จะอยู่ระหว่าง ๖.๖๗ - ๕๓.๓๓



จากการตรวจสอบตามบัญชีและการรับฟังความคิดเห็นของที่ประชุมของท้องถิ่น ทางคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงเสนอว่าควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่เป็นภัยต่อสุขภาพ เดือนละไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาท ซึ่งจะคิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๕ ของอัตราค่าจ้างรายเดือนพนักงานทั่วไปที่ได้รับ ๙,๐๐๐ บาท โดยคณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เห็นว่า ในบางพื้นที่อาจกำหนดให้เกิน ๒,๕๐๐ บาท ก็ได้ โดยให้ท้องถิ่นที่มีเหตุผลความจำเป็นนั้นเสนอเข้าคณะกรรมการระดับจังหวัดและจัดทำเป็นประกาศต่อไป

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

๑. กรณีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าวันละ ๓ ชั่วโมง หากปฏิบัติงานจริงน้อยกว่า ๓ ชั่วโมง จะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนนั้น เห็นว่ามีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ ควรเขียนเป็นหลักการกว้าง ๆ ว่าต้องมีเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน แล้วให้แต่ละท้องถิ่นไปพิจารณาดำเนินการและกำกับดูแลกันเอง

๒. การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่เป็นภัยต่อสุขภาพ เดือนละไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๕ นั้น ได้มาจากการเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนพิเศษตามแนวทางการกำหนดเงินเพิ่มที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน กับบัญชีอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นอัตราค่าตอบแทนที่ให้สำหรับพนักงานจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่เกินอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ จึงมีความเหมาะสมแล้ว และหากพื้นที่ใดต้องการกำหนดให้เกินอัตรา ๒,๕๐๐ บาท ควรเป็นหน้าที่ของ ก.จังหวัด มีใช้คณะกรรมการระดับจังหวัด

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางกำหนดค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่เป็นภัยต่อสุขภาพ และมอบคณะกรรมการด้านกฎหมายจัดทำประกาศกำหนดรายการค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นภัยต่อสุขภาพเพิ่มอีก ๑ รายการ ในประกาศ ก.ถ. ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงระเบียบที่กระทรวงมหาดไทย กำหนดด้วย

๕.๓ การพิจารณาข้อหาหรือหลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ขอหาหรือ ก.ถ. เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศ ก.ถ. เรื่องมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เงื่อนไขลักษณะงาน โดยคณะกรรมการกลาง จะกำหนดให้ผู้ขอโอนต้องมีลักษณะงานครบถ้วน ถือว่าเป็นการขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.ถ. ที่กำหนดว่า ต้องปฏิบัติงานจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึง ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของลักษณะงาน หรือไม่

๒. การรับโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ ก.ถ. พิจารณาทบทวนบัญชีเทียบระดับตำแหน่งการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นลำดับแรกก่อน

๓. การกำหนดรายละเอียดในประกาศมาตรฐานกลางฯ ของ ก.ถ. มีรายละเอียด หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขมากเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ คณะกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ พิจารณาแล้ว สรุปดังนี้

๑. การกำหนดจำนวนลักษณะงานไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งนั้นเป็นมาตรฐานกลางที่เป็นขั้นต่ำในการก่อเกิดสิทธิ์เพื่อเข้ารับการประเมินในองค์กรประกอบอื่น ๆ ต่อไป การกำหนดเงื่อนไขลักษณะงานที่เกินกว่าขั้นตานั้น อาจเข้าข่ายขัดกับหลักเสมอภาคในโอกาสและเป็นข้อจำกัดทำให้ท้องถิ่นมีโอกาสคัดเลือกคนมีความรู้ความสามารถในจำนวนที่ลดลง



๒. การกำหนดเงื่อนไขที่ปิดกั้นไม่รับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีคุณสมบัติที่เทียบเท่า มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขัดต่อหลักความเสมอภาคในโอกาสและข้อจำกัดอำนาจ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่นที่เดิมเคยมีอำนาจรับโอนในตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ผู้ขอโอนต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและผ่านการประเมินทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การกำหนดมาตรฐานกลางของ ก.ถ. เป็นเพียงการกำหนดหลักการหรือหัวข้อการปฏิบัติ เท่านั้น สำหรับรายละเอียดในแต่ละหัวข้อให้คณะกรรมการกลาง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด ให้เข้ากับบริบทของประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ จึงมิได้เป็นอุปสรรคทำให้คณะกรรมการกลาง ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้แต่อย่างใด

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

๑. การที่ ก.ถ. กำหนดมาตรฐานกลางที่เปิดโอกาสให้มีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ขอโอนจะต้องมีเงื่อนไขคุณสมบัติและผ่านการประเมิน ทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย มิได้หมายความว่าข้าราชการตามกฎหมายอื่นจะสามารถโอนมาได้โดยทันที

๒. การกำหนดรายละเอียดในประกาศมาตรฐานกลางฯ ของ ก.ถ. จะต้องคำนึงระบบคุณธรรม และเป็นการให้อำนาจของ ก.กลาง ในการกำหนดรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ถ. เสนอ

๕.๔ รายงานผลโครงการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้เห็นชอบโครงการ ติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามที่ คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลฯ ด้วย ๒ วิธีการ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสำรวจความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

๑. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำสูง
๒. นโยบายของผู้บริหาร
๓. ท้องถิ่นนั้นมียุทธศาสตร์การทำงานที่ชัดเจน
๔. การมีส่วนร่วมของชุมชน
๕. มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
๖. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการให้บริการประชาชน

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

๑. ควรติดตามการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรของแต่ละอปท. มิให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ให้นำข้อดีและข้อเสียมานำเสนอในภาพรวมด้วย

๒. ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลระหว่าง อปท. เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น ข้อมูลด้านอัตรากำลังคนของแต่ละ อปท. กรณีมีตำแหน่งว่าง เป็นต้น



๓. ควรแยกให้ชัดเจนระหว่าง ผลการดำเนินงานกับระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร เนื่องจากในรายงานฯ ไม่ได้แจ้งว่าระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรของแต่ละ อบต. เป็นอย่างไร

๔. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล เช่น ตัวชี้วัดด้านนวัตกรรม โดยการวัดความสำเร็จมากกว่าขั้นตอนการดำเนินงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ค. เสนอ และมอบสำนักงาน ก.ค. แจกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พิจารณาดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องเพื่อทราบโดยเอกสาร

เรื่อง ข่าวสารเกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นร้องทบทวนกรอบผู้บริหาร อบต. ใหม่

สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือต่อพรรคพลังท้องถิ่นไทย และกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ช่วยเหลือผู้ผ่านการสรรหาตำแหน่งปลัด อบต. ระดับต้น ที่ไม่ได้รับการบรรจุตามกรอบอัตราตำแหน่ง เนื่องจาก ก.กลาง ปรับอัตราตำแหน่งใน อบต. ใหม่ ส่งผลให้ผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งผู้บริหารต้นได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราตำแหน่ง

ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

ก.กลาง ได้ปรับโครงสร้างตำแหน่งจากเดิมผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เป็นผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงเท่านั้น แต่เงื่อนไขการปรับคือ ถ้าเป็นตำแหน่งว่างที่เกิน ๖๐ วัน ยังคงเป็น ผู้บริหารระดับต้น แต่ถ้าเป็นตำแหน่งว่างใหม่ไม่ถึง ๖๐ วัน ให้ปรับโดยอัตโนมัติ ซึ่งในประกาศรับสมัครได้ระบุ ตำแหน่งว่างไว้ ๕๖ ตำแหน่ง ได้รับการบรรจุไปครบแล้ว และมีตำแหน่งว่างที่เกิน ๖๐ วัน ได้รับการบรรจุเป็น ผู้บริหารระดับต้นอีกประมาณ ๕๐ ตำแหน่ง ได้รับการบรรจุไปแล้วในการเรียกรอบ ๒ และ ๓ โดยรวมทั้งหมด ได้รับการบรรจุไปแล้วประมาณ ๑๐๐ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากมีผู้ผ่านเกณฑ์การสรรหาประมาณ ๒๙๔ ตำแหน่ง อาจทำให้ไม่สามารถเรียกบรรจุทั้งหมดได้

มติที่ประชุม รับทราบ

๒. ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อกรมการ- การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น สมาผู้แทนราษฎร กรณีหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. จำนวน ๗ ราย ได้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัด อบต. ขาดคุณสมบัติตามที่นายประภาศ คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิก บัญชีพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งขัดกับประกาศ คณะอนุกรรมการสรรหาฯ เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ไม่ได้ กำหนดคุณสมบัตินั้นไว้ โดย ก.อบต. รับทราบเรื่องดังกล่าวด้วยแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ



๓. การเรียกผู้สอบแข่งขันได้รายงานตัวเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๕
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศการขึ้นบัญชี
ผู้สอบแข่งขันได้ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๕๖๗ ราย ให้ไปรายงานตัวเมื่อวันที่ ๙ - ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓
โดยมีข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

- | | | | |
|---|----------|-------|-------|
| - ผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชี | จำนวน | ๙,๘๑๑ | อัตรา |
| - ผู้ที่ได้รับการเรียกรายงานตัว จำนวน ๕ รอบ | รวมจำนวน | ๘,๐๕๑ | อัตรา |
| - คงเหลือผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีและยังไม่ได้เรียกรายงานตัว | จำนวน | ๑,๗๖๐ | อัตรา |

มติที่ประชุม รับทราบ

๔. การเรียกรายงานตัวของผู้ผ่านการสรรหา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งบริหาร อปท. ให้มารายงานตัว
เลือก อปท. ที่ประสงค์จะไปแต่งตั้ง จำนวน ๕๖๗ ราย เมื่อวันที่ ๑๖ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับทราบ

