บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือโทร. ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๐๕)

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๓๖๔ **วันที่** ๔๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

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

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ มาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

"ยกเลิกชั้นความลับเมื่อ
๑๘ กุมภาพันธ์ ๖๔"

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)	รองประธาน ก.ก.
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย (นายนิรัตน์ พงษ์สิทธิถาวร รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน)	กรรมการ ก.ก.
๓. เลขาธิการ ก.พ. (หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)	กรรมการ ก.ก.
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. (นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)	กรรมการ ก.ก.
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. (รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)	กรรมการ ก.ก.
๖. ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์)	กรรมการ ก.ก.
๗. นางวันทนีย์ วัฒนะ (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. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)	กรรมการ ก.ก.
๑๒. นายมานพ แก้วมรกฎ (ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)	กรรมการ ก.ก.
๑๓. นายธวัชชัย ฟักอังกูร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๔. นางเบญจวรรณ สร่างนิทร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.

๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ...

ลับ

๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๖. นายอุบล เล่นวารี (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายภาส ภาสสัทธา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)	กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	ติดภารกิจ
๒. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายธนกร ไชยศรี	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางอลิสา เงินเส็ง	ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. ว่าที่ร้อยตรี นพดล รัตนโชติ	ผู้อำนวยการส่วนวิชาการกฎหมายและนิติกรรมสัญญา สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๔. นางสาวอรัญญา พรไชยะ	ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
๕. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
๖. นางสาวมาลินี เธียรสุนทร	ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๗. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์	ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๘. นายบุญลือ โตนดงาม	ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๙. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง	ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง
๑๐. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๑. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๒. นางสาวจิราภรณ์ โพธิ์เงินนาค	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๑๓. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๑๔. นางสาวอุณาอร ตั้งเศรษฐพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๕. นางสาวอภิญญา ลีละฉายากุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๖. นายถิรธรรม์ เชาว์โชติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๗. นายณัฏฐ์ คงนวล	นิติกรปฏิบัติการ
๑๘. นายคำผอง ลมอ่อน	นิติกรปฏิบัติการ
๑๙. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรปฏิบัติการ
๒๐. นางสาวชุตินันท์ นิติกุลวัฒน์	นิติกรปฏิบัติการ

๒๑. นางสาวนิตยา ...

๒๑. นางสาวนิตยา จงแสง	นิติกรปฏิบัติการ
๒๒. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๓. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๔. นางกิตติมา เทียนไชย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๕. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๖. นางสาววรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ติดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๗๙ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการ ตามข้อ ๓ (๒) (ง) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. แต่งตั้ง นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็น อนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย-และการออกจากราชการ แทน นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

๒. แต่งตั้ง นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็น อนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร-ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แทน นายซีรอซันคาร ปาทาน

๓. แต่งตั้ง ...

๓. แต่งตั้ง นายศรชัย โตวานิชกุล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม (ซึ่งเดิมเคยกำหนดเพียงตำแหน่งอย่างเดียว)

<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ ดังนี้

<u>มาตรา ๒๗</u> ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ก. วิสามัญ" เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

๒. กฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ ดังนี้

<u>ข้อ ๓</u> อ.ก.ก. วิสามัญแต่ละคณะ ประกอบด้วย

(๑) ประธาน อ.ก.ก. วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.

(๒) อนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย

ฯลฯ

(ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

ฯลฯ

<u>ข้อ ๔</u> การแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

เมื่อ ก.ก. แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญแล้ว ให้ อ.ก.ก. วิสามัญปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. มอบหมายทันที

๓. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ จำนวน ๘ คณะ ประกอบด้วย

๓.๑ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

๓.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๓.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๓.๔ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๓.๕ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๖ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๓.๗ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๓.๘ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. ประกาศ ...

๔. ประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย นายซีรอซันคาร ปาทาน ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๕. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้

๕.๑ นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร พ้นจากตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๕.๒ นายเกรียงไกร จงเจริญ พ้นจากตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๖. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๐๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่งตั้ง นายศรชัย โตวานิชกุล ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง เป็นหัวหน้าผู้ตรวจราชการ - กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๗. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์-และประเมินผล ตั้งแต่วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๘. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๑/๒๑๗๐ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาในการปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ ดังนี้

๘.๑ แต่งตั้ง นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็นอนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ อ.ก.ก. วิสามัญ-เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ แทน นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

๘.๒ แต่งตั้ง นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร-ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แทน นายซีรอซันคาร ปาทาน

๘.๓ แต่งตั้ง นายศรชัย โตวานิชกุล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็น อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม (ซึ่งเดิมเคยกำหนดเพียงตำแหน่งอย่างเดียว)

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ง) จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. แต่งตั้ง

๑. แต่งตั้ง นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็นอนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ แทน นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

๒. แต่งตั้ง นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แทน นายชีรอชันคาร ปาทาน

๓. แต่งตั้ง นายศรชัย โตวานิชกุล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม (ซึ่งเดิมเคยกำหนดเพียงตำแหน่งอย่างเดียว)

มติที่ประชุม อนุมัติให้แต่งตั้งอนุกรรมการตามข้อ ๓ (๒) (ง) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ-หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ-อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. แต่งตั้ง นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็น อนุกรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย-และการออกจากราชการ แทน นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

๒. แต่งตั้ง นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร-ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แทน นายชีรอชันคาร ปาทาน

๓. แต่งตั้ง นายศรชัย โตวานิชกุล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครู-และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร-ทางการศึกษากรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวไปแล้ว ๒ ปี ควรมีการติดตามประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นหรือไม่

๒. สำนักการศึกษา ..

๒. สำนักการศึกษาได้มีหนังสือ ด่วน ที่ กท ๐๘๐๒/๗๑๔๗ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๘๐๒/๑๕๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสอบคัดเลือกแบบกำหนดโซนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา-กรุงเทพมหานคร เพื่อจะนำข้อมูลไปปรับปรุงแนวทางการจัดสอบคัดเลือกฯ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกรณีดังกล่าวได้ดังนี้

๒.๑ ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๔ ปี จากโซน ๑ - ๔ รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๔๔ คน ดังนี้

๒.๑.๑ ความคิดเห็นต่อการกำหนดพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นโซนในการสอบคัดเลือกฯ

- เห็นด้วย จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๔
- ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๖

๒.๑.๒ ความคิดเห็นต่อการยกเลิกการแบ่งโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครมาเป็นการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้เพียงบัญชีเดียว

- เห็นด้วย จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๐
- ไม่เห็นด้วย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๐

๒.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๔๗๑ คน ดังนี้

- ผู้ขึ้นบัญชีผู้อำนวยการสถานศึกษา ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๘๔ คน
- ผู้ขึ้นบัญชีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๓๒ คน
- ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒๕๕ คน

๒.๒.๑ ความคิดเห็นต่อการกำหนดพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นโซนในการสอบคัดเลือกฯ

- เห็นด้วย จำนวน ๒๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๙
- ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๑

๒.๒.๒ ความคิดเห็นต่อการยกเลิกการแบ่งโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครมาเป็นการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้เพียงบัญชีเดียว

- เห็นด้วย จำนวน ๒๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๒
- ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖๘

๓. สำนักการศึกษาได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๘๐๒/๘๐๗๔ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ขอแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุ-และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่า การแบ่งโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แม้จะมีข้อดีคือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้เลือกโซนตามความสมัครใจ ช่วยให้ข้าราชการมีความสะดวก และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน แต่มีข้อเสียที่สำคัญคือ การได้เปรียบเสียเปรียบของผู้สอบแต่ละโซน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม และยุ่งยากต่อการบริหารจัดการ หากปรับหลักเกณฑ์มาใช้ในการสอบแบบไม่แบ่งโซน (มีบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้เพียงบัญชีเดียว) จะทำให้การบริหารจัดการอัตรากำลังผู้บริหารคล่องตัวขึ้น ลำดับการขึ้นบัญชีเพื่อบรรจุ-

และแต่งตั้ง ...

และแต่งตั้งเป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถที่แท้จริง ลดข้อได้เปรียบเสียเปรียบในการบรรจุและแต่งตั้งก่อน - หลัง

๔. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๒/๒๑๓๘ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๕. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ก. ได้หารือในที่ประชุมกรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ยกเลิกการแบ่งโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร มาเป็นการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้เพียงบัญชีเดียว ต้องนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาหรือไม่ ซึ่ง อ.ก.ก.ฯ พิจารณาว่า กรณีดังกล่าวไม่ต้องนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณา เนื่องจากไม่มีปัญหาในเรื่องโครงสร้างและรูปแบบของกฎ ก.ก. การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหา แต่เป็นเรื่องแนวคิดในการดำเนินงานในเรื่องนั้นที่เปลี่ยนโดยมีเหตุผลความจำเป็น

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

"มาตรา ๑๔ (๙) ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกและการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำ ...

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

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

"มาตรา ๕๗ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด"

๓. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีมติอนุมัติแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาแล้วให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

๑. เห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์ในส่วนของ ข้อ ๑ เฉพาะคำนิยาม "ผู้บริหารสถานศึกษา" เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จาก "ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา" เป็น "ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต"

๒. การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ โดยการแบ่งโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร พบประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ดังนี้

๒.๑ ปัญหาการบริหารจัดการอัตรากำลังของผู้บริหารขาดความคล่องตัว เช่น เมื่อบัญชีในบางโซนหมดอายุ ไม่สามารถนำบัญชีของโซนอื่นมาใช้บรรจุและแต่งตั้งได้ทันที ต้องนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาก่อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการอัตรากำลังของผู้บริหาร และส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๒.๒ ปัญหาความได้เปรียบเสียเปรียบในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งก่อน - หลังของแต่ละโซน เช่น การขึ้นบัญชีแบบแบ่งโซนทำให้ผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่าในโซนหนึ่งอาจได้ลำดับที่ดีกว่าคนที่ได้คะแนนมากกว่าอีกโซนหนึ่ง ทำให้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อน เป็นต้น

๒.๓ ปัญหาการสมัครสอบข้ามโซนพื้นที่เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการสอบคัดเลือก โดยเฉพาะพื้นที่โซนซึ่งมีตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครบระยะเวลาที่กำหนดแล้วจะมีการขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในโซนที่ต้องการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในโซนพื้นที่ดังกล่าวสูญเสียความก้าวหน้า อีกทั้งระบบการย้ายในปัจจุบันก็ไม่ได้มีการกำหนดให้สัมพันธ์กับการแบ่งโซนพื้นที่ดังกล่าวด้วย

๓. การแบ่งพื้นที่ ...

๓. การแบ่งพื้นที่โซนไม่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งกลุ่มเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นการแบ่งพื้นที่โซนที่กว้างเกินไป ส่งผลให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้ปฏิบัติงานใกล้สถานศึกษาตามที่หลักการกำหนด นอกจากนี้ระบบการคมนาคมขนส่งในกรุงเทพมหานครในยุคปัจจุบันมีความคล่องตัวและมีการพัฒนาก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นเหตุให้การแบ่งโซนพื้นที่มีความจำเป็นน้อยลง

๔. ควรเพิ่มเติมเหตุผลที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นนอกจากการอ้างอิงผลสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องดังกล่าว

และ อ.ก.ก.ฯ มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบและให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยสำนักการศึกษาได้สำรวจความคิดเห็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับแนวทางการสอบคัดเลือกแบบกำหนดโซนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปปฏิบัติหลายประการ เช่น การบริหารจัดการอัตรากำลังของผู้บริหารขาดความคล่องตัว ความได้เปรียบเสียเปรียบในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งก่อน - หลังของแต่ละโซน การสมัครสอบข้ามโซนพื้นที่แล้วขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในโซนที่ต้องการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครในโซนพื้นที่ดังกล่าวสูญเสียความก้าวหน้า การแบ่งพื้นที่โซนไม่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งกลุ่มเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้ปฏิบัติงานใกล้สถานศึกษาตามที่หลักการกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม สามารถลดความได้เปรียบเสียเปรียบในการสมัครสอบคัดเลือกและการบรรจุและแต่งตั้งของแต่ละโซน การบริหารจัดการอัตรากำลังของผู้บริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถบรรจุและแต่งตั้งกรณีมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างได้อย่างรวดเร็ว เกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์-

และวิธีการ ...

และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. เหตุผลสำคัญที่ควรยกเลิกการคัดเลือกแบบแบ่งโซนพื้นที่ คือการแบ่งโซนดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งกลุ่มเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร และยังทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ เช่น ผู้บริหารไม่สามารถเรียกบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของโซนพื้นที่อื่นได้กรณีมีตำแหน่งว่าง รวมถึงความได้เปรียบเสียเปรียบในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งก่อน – หลังของแต่ละโซน การสมัครสอบข้ามโซนพื้นที่และใช้วิธีการย้ายเพื่อไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต้องการในภายหลัง เป็นต้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม แม้ผลสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จะพบว่า มีผู้เห็นด้วยต่อการยกเลิกโซนพื้นที่ในการสอบคัดเลือกมากกว่าผู้ที่ไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ การยกเลิกโซนพื้นที่จะช่วยลดความได้เปรียบเสียเปรียบในการสมัครสอบคัดเลือกและการบรรจุและแต่งตั้งของแต่ละโซน การบริหารจัดการอัตรากำลังของผู้บริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม อนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

เรื่องที่ ๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลในคณะกรรมการคัดเลือกตามรายชื่อ ที่ ก.ก. กำหนด ตามความในข้อ ๔ (๓) และข้อ ๕ (๓) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ-คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ เพิ่มเติม

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. กฎ ก.ก. ...

๓. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป) โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก ดังนี้

"ข้อ ๔ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) ปลัดกรุงเทพมหานคร	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๓ คน	กรรมการ
(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	เลขานุการ
(๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย จำนวน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๕ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ-ระดับสูง ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๓ คน	กรรมการ
(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	เลขานุการ
(๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย จำนวน ๒ คน"	ผู้ช่วยเลขานุการ

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด ตามความในข้อ ๔ (๓) และข้อ ๕ (๓) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ

แต่งตั้ง ...

แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๙ ราย ซึ่งต่อมานายสุวพร เจิมรังษี ขอลาออกจากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เนื่องด้วยได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการ-ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) นายชุมพล ชาวเกาะ เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

๒) นางสาวฐานิตา แพร่วานิชย์ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

๖. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้งนายสมภาคย์ สุขอนันต์ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๑๙๕๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๗. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เห็นชอบการแต่งตั้งอนุกรรมการ-วิสามัญคณะต่าง ๆ โดยมอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ในการทำการแทน ก.ก. เพื่อทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน</u> ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้งนายสมภาคย์ สุขอนันต์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ตามรายชื่อ ที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม

๒. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิบางราย มีภารกิจมาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมและมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้ง นายสมภาคย์ สุขอนันต์ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบให้แต่งตั้ง นายสมภาคย์ สุขอนันต์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มเติม

เรื่องที่ ๓.๔ ...

<u>เรื่องที่ ๓.๔ ขอจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก</u>

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>

๑. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๖๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวียนแจ้งสำเนาประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ราย

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้นำอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ตำแหน่ง มาจำแนกตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร	จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง
๒.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต	จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง
๒.๓ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก	จำนวน ๑๕๘ ตำแหน่ง แบ่งเป็น
๒.๓.๑ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานให้บริการด้านสาธารณสุขและการป้องกันสาธารณภัย	จำนวน ๗๐ ตำแหน่ง
๒.๓.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักและปฏิบัติงานสนับสนุน	จำนวน ๖๙ ตำแหน่ง
๒.๓.๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ และ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติดังนี้

๓.๑ จัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

๓.๒ ให้กรุงเทพมหานครจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ รวมทั้งแนวทางการจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. และ ก.ก. พิจารณาอีกครั้ง

โดยมีประเด็น ...

โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่า กรุงเทพมหานครควรจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติดังนี้

๔.๑ จัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง

๔.๒ ให้กรุงเทพมหานครนำประเด็นข้อสังเกตและความเห็นของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรเร่งดำเนินการกำหนดภารกิจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้มีความชัดเจน และบริหารกำลังคนในภาพรวมของทั้งกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๑๕๘ ตำแหน่ง คืนให้หน่วยงานเดิมหรือจัดสรรเพื่อเกลี่ยตำแหน่งว่างดังกล่าวให้กับหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป

๒. กรุงเทพมหานครควรวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น และความคุ้มค่าในการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล เพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการที่ไม่มีการจัดสรรคืนตำแหน่งให้หน่วยงาน โดยเฉพาะลักษณะงานสนับสนุนที่สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ทดแทนกำลังคนได้

๕. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๑๐๗๖๑ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวียนแจ้งแก้ไขประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เฉพาะราย) ซึ่งขอแก้ไขลำดับที่ ๙๑ รายนางรัตนา บรรณาธรรม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ สพธ.๒๐) หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข สำนักอนามัย เป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านที่ปรึกษา) (ตำแหน่งเลขที่ สนอ.๖) สำนักอนามัย การแก้ไขประกาศดังกล่าวส่งผลต่อจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการซึ่งจัดสรรคืนหน่วยงานในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

๖. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน เป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง และเห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนจาก จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง เป็น ๒๐๕ ตำแหน่ง ตามเกณฑ์การจัดบริการสถานพยาบาลระดับทุติยภูมิของกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้อัตรากำลังเดิม ประกอบกับการเกลี่ยตำแหน่งว่าง

ภายใน ...

ภายในสำนักการแพทย์ รวมทั้งหมุนเวียนข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ ภายในสำนักการแพทย์มาปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ ก.ก. ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ กรุงเทพมหานครควรบริหารตำแหน่ง โดยพิจารณาจัดสรรจากตำแหน่งว่างในภาพรวมของกรุงเทพมหานครที่หมดความจำเป็นหรือสามารถใช้วิธีการอื่นในการดำเนินการแทนได้

๖.๒ แนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งในการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนให้ใช้เป็นหลักการในการดำเนินการของหน่วยงานอื่น ๆ คือ การไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง โดยการเกลี่ยอัตรากำลังภายในหน่วยงานหรือในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ควรสำรวจตำแหน่งและจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร สำหรับใช้ในการบริหารตำแหน่งให้แก่หน่วยงานอื่นในกรุงเทพมหานครต่อไป

<u>ข้อกฎหมาย</u>

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติว่า มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มอบหมายให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะอื่น

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่าเห็นควรจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก เป็นตำแหน่งเฉพาะทางที่ไม่สามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นตำแหน่งที่ไม่สามารถบริหารอัตรากำลัง โดยการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หน่วยงานจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บริการสาธารณสุขทั้งด้านการป้องกัน รักษา ฟื้นฟู และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

และ อ.ก.ก.ฯ ...

และ อ.ก.ก.ฯ มีมติเห็นชอบดังนี้

๑. นำเสนอ ก.ก. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

๒. แก้ไขมติ อ.ก.ก.ฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ ในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จาก "จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๑๓๖ ตำแหน่ง"

๒.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จาก "จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๒๘๑ ตำแหน่ง"

๓. นำเสนอ ก.ก. เพื่อขอแก้ไขมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จาก "จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๑๓๖ ตำแหน่ง"

๓.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จาก "จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๒๘๑ ตำแหน่ง"

๔. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ปัจจุบันกรุงเทพมหานครประสบกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) สถานการณ์ของผู้ติดเชื้อและจำนวนผู้ป่วยเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ซึ่งกรุงเทพมหานครในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการดูแลและรับผิดชอบควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกัน รักษา บำบัด และฟื้นฟูสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของประชาชน รวมทั้งการควบคุมป้องกันโรคไม่ให้แพร่ระบาดกระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณสุขมีอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองตามนโยบายของภาครัฐอย่างเข้มงวด รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ ประกอบกับเพื่อให้การจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาดังนี้

๑. อนุมัติจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒. แก้ไขมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จาก "จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๑๓๖ ตำแหน่ง"

๒.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จาก "จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง" เป็น "จำนวน ๒๘๑ ตำแหน่ง"

มติที่ประชุม ...

<u>มติที่ประชุม</u> ๑. อนุมัติจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืนให้หน่วยงานในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒. เห็นชอบให้แก้ไขมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จาก “จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง” เป็น “จำนวน ๑๓๖ ตำแหน่ง”

๒.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จาก “จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง” เป็น “จำนวน ๒๘๑ ตำแหน่ง”

<u>เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย</u>

ผู้อำนวยการ ...

เรื่องที่ ๓.๖ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๗ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๘ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๙ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๑๐ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ ฯ

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 ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วโดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

๑.๑ เรื่อง รายงานการขยายระยะเวลาการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ราย

๑.๒ เรื่อง การดำเนินการตามมติ ก.ก. ราย

๑.๓ เรื่อง การดำเนินการตามมติ ก.ก. ราย

๑.๔ เรื่อง ผลการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ราย

๑.๕ เรื่อง การดำเนินการตามมติ ก.ก.

๑.๖ เรื่อง การจัดการสำนวนการดำเนินการทางวินัยของสำนักงาน ก.ก. ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน

๒.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติรับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติ ดังนี้

๒.๒.๑ รับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) และคุณวุฒิการศึกษาของผู้สอบผ่านข้อเขียนในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามประกาศฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ จำนวน ๓๕ ราย

๒.๒.๒ ...

๒.๒.๒ ไม่อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นางประพิมพรรณ เกรียงวัฒนศิริ ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์

๒.๒.๓ อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นายอุทัย เจริญจิตรวัฒนา ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาแพทยศาสตร์ โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

๓. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติรับทราบการขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๓.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๒ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

๓.๒ สายงานการสอน จำนวน ๑๕๗ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๓ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๙๐ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓๔ ราย)

๓.๓ สายงานการสอน สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๒ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๑๐๙ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๑๑๐ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร</u>

๔.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาอนุมัติ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๔.๑.๑ อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มใหม่ในส่วนราชการ สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย

๔.๑.๑.๑ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) จำนวน ๒๐ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑๐ อัตรา
- ตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ จำนวน ๑๐ อัตรา

๔.๑.๑.๒ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานควบคู่ครุภัณฑ์เพิ่มใหม่ (รถพยาบาล) จำนวน ๒ คัน

๔.๑.๒ อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มใหม่ ตำแหน่งพี่เลี้ยง เพื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๔.๑.๒.๑ สังกัด ...

๔.๑.๒.๑ สังกัดโรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา จำนวน ๑ อัตรา

๔.๑.๒.๒ สังกัดโรงเรียนสุเหร่าหะยีมินา สำนักงานเขตหนองจอก จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาอนุมัติ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๔.๒.๑ อนุมัติให้ยกเลิกและแก้ไขประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เฉพาะราย) ดังนี้

๔.๒.๑.๑ ยกเลิกประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครตามประกาศดังกล่าว พ้นจากราชการก่อนครบเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๖ ราย

๔.๒.๑.๒ แก้ไขประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร- เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครตามประกาศดังกล่าว ได้รับการแต่งตั้งปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย

๔.๒.๒ อนุมัติยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ตำแหน่งนายท้ายเรือ ส ๑ - ๒ (ตำแหน่งเลขที่ ขพข.๑๐๘) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานเขตพระโขนง เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นอัตราว่างและไม่มีครุภัณฑ์

๕. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</u>

ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)** และมอบหมายให้กรุงเทพมหานครนำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปปรับปรุงแผนฯ ให้เหมาะสมต่อไป ดังนี้

๑. การกำหนดแผนปฏิบัติการฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต ที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นสำนักงานเขตและสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นยุทธศาสตร์อื่น ๆ ควรจะมุ่งเน้นที่สำนักงานเขตและสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครเช่นกัน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ ควรมุ่งปรับระบบงาน โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้สำนักงานเขตมีอิสระในการบริหารจัดการปัญหาในพื้นที่ และมุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้การบริการของสำนักงานเขตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ควรมุ่งเน้นสรรหากำลังคนและจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อให้สำนักงานเขตได้คนอย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ ขณะที่การสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก ควรระบุให้ชัดเจนว่าจะทำเชิงรุกในตำแหน่งใดระหว่างตำแหน่งทั่วไปที่มีอัตราว่าง หรือมุ่งเน้นสรรหากำลังคนคุณภาพเข้ามาเป็นข้าราชการ ส่วนการจัดทำมาตรการบริหารกำลังคน ควรระบุให้ชัดเจนว่าจะมองภาพรวมหรือจะทำตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งนำร่อง ขณะที่การศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) อาจจะทดลองดำเนินการในตำแหน่ง

นำร่อง ...

นำร่องก่อนจะขยายผลต่อไป ขณะที่ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ควรเน้นการสร้างฐานข้อมูลลูกจ้างของสำนักงานเขตให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต โดยอาจยุบรวมสายงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการย้าย ตลอดจนการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่สำนักงานเขต รวมถึงการส่งผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานส่วนกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต ส่วนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล ในเรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ควรมีการออกแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ และควรสำรวจสัดส่วนและความต้องการของคนรุ่นใหม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการในยุทธศาสตร์ที่ ๓ เรื่องการสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก การจ้างงานรูปแบบใหม่ การจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนรวมถึงการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร นอกจากนี้เรื่องการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจะกลายเป็นงานประจำที่ต้องทำทุกปีเพื่อวัดดัชนีขององค์กรและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๒. ควรมีการกำหนดไมล์สโตน (Milestone) หมายถึง การกำหนดผลผลิตของงาน (output) ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในแผนฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและติดตามงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการ ดังนั้นการมีไมล์สโตน (Milestone) จะทำให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกัน และเห็นความคืบหน้าของการดำเนินการ รวมทั้งควรมีการกระจายแผนฯ จากหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่หน่วยงานปฏิบัติ (Alignment) เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต เมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องของสำนักงานเขตเห็นชอบกับแผนดังกล่าวและนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน เนื่องจากแผนดังกล่าวสัมพันธ์กับการสร้างหลักเกณฑ์การเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดผลผลิตของงาน (output) สามารถนำแนวคิดการกำหนดเป้าหมายในลักษณะ Objective Key Result (OKR) มาปรับใช้ โดยกำหนดเป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวังที่ต้องการทำให้สำเร็จ และผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้ง

๓. ควรมีการคำนึงถึงความเสี่ยงที่จะทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนดด้วย และหาทางบริหารความเสี่ยงดังกล่าว

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้อำนวยการเขตมีความสมบูรณ์ ควรมีการสำรวจความพร้อมและศักยภาพของผู้อำนวยการเขตในปัจจุบัน และจัดทำสมรรถนะของผู้อำนวยการเขตเป็นลำดับแรก เพื่อให้การพัฒนาสายอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ ควรแยกการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนออกจากกัน และในอนาคตต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการให้บริการได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ที่ ๑ รวมทั้งควรมีการทบทวนและออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) โดยเฉพาะการจัดระบบบริการให้จบในจุดบริการโดยใช้เทคโนโลยี และการให้บริการผ่านเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ...

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ควรเพิ่มเรื่องการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-Skill) และการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Up-Skill) โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต สถานศึกษา และหน่วยบริการของกรุงเทพมหานคร ควรเน้นผู้ปฏิบัติงานด้วยจะได้ขับเคลื่อนพร้อมกัน เน้นระดับสมรรถนะคนทำงาน ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นที่ภาคเอกชนให้ความสนใจมากกว่าการสรรหาคนใหม่เข้าสู่องค์กร เนื่องจากภาวะวิกฤติทำให้องค์กรต้องลดต้นทุนด้วยการเลิกจ้างคนที่ไม่มีผลงาน และใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีส่วนการสรรหา ปัจจุบันอาจใช้วิธีจ้างผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาชั่วคราวแทนการสรรหาคนเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการสร้างเครื่องมือสรรหาคน นอกจากการสอบแข่งขัน เช่น การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ โดยเฉพาะลูกจ้างโครงการที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักพัฒนาการท่องเที่ยว รุกขกร เป็นต้น การให้นักเรียนทุนที่เข้ามารับราชการ การคัดเลือกคนด้อยโอกาสเป็นข้าราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องสัมพันธ์กับตำแหน่งว่าง นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการสรรหาเชิงรุกเพื่อสรรหาคนเก่งและผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้าสู่องค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันภาคเอกชนได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จึงรับคนเข้าทำงานน้อยลง จึงเป็นโอกาสของกรุงเทพมหานครในการรับคนเก่งเข้าสู่องค์กร ตลอดจนการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรด้วยการจ้างงานรูปแบบใหม่โดยเฉพาะคนเก่งจากภาคเอกชนที่ต้องออกจากงานในภาวะวิกฤติ ขณะเดียวกันในเรื่องการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ควรให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐานจริยธรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นมืออาชีพ มีความคล่องตัว มีคุณธรรม โดยเฉพาะข้าราชการครู ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ รวมทั้งการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลงานเพื่อให้รู้ว่าคนในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าให้องค์กรมีสัดส่วนเป็นร้อยละเท่าไหร่ มีกำลังคนที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละเท่าไหร่ เพราะองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างมูลค่าเพิ่มมาก

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง เรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งควรมีการจัดกลุ่มงานให้มีความคล่องตัวในการย้ายด้วยการยุบรวมตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยอาจจัดเป็นกลุ่มงานบริหารจัดการเมือง

๘. ควรมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้ที่ประชุมทราบเป็นระยะ

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ การจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan)

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด – 19) ระลอกใหม่ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกรุงเทพมหานครต้องควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ด้วยการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด โดยการสร้าง

ระยะห่าง ...

ระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความต่อเนื่องและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จึงมีข้อเสนอแนะในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ให้กรุงเทพมหานครควรมีการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและดำเนินงานต่อไปได้ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด – 19) โดยสามารถนำข้อมูลผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และได้ติดตามประเมินผลเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้ประกอบการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) โดยต้องให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Workplace Safety) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานต้องเร่งดำเนินการและสร้างมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสำนักอนามัย รวมถึงการออกแบบระบบงานให้ลดการติดต่อสื่อสารและการพบปะระหว่างบุคคล โดยเฉพาะงานบริการที่มีผู้รับบริการ มีการเคลื่อนไหว และมีปฏิสัมพันธ์ตลอดเวลา เช่น งานบริการในโรงพยาบาล งานบริการในสำนักงานเขต เป็นต้น เพื่อลดความแออัดและลดการติดเชื้อในสถานที่ทำงาน เช่น การจัดทางเข้า - ออก คนละเส้นทาง การให้บริการผ่านออนไลน์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificia Intelligence : AI) ให้บริการแทนมนุษย์ เป็นต้น

๒. การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง รวมทั้งการกำหนดลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การกำหนดแนวทางการลงเวลาปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การติดตามประเมินผลและการรายงานผลงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ในการประเมินผลควรมีการเทียบเคียงกับผลการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งด้วย

๓. การสร้างทักษะให้กับผู้บริหารให้มีความสามารถและทักษะในการบริหารงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

มติที่ประชุม รับทราบและมีข้อสังเกตให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปเทียบเคียงข้อมูลกับหลักเกณฑ์การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (Workplace safety) ด้านสาธารณสุข

เรื่องที่ ๔.๓ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ-ไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และการเหลื่อมเวลาทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ และหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพหานครได้ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (ทำงานที่บ้าน) จำนวน ๔๔ หน่วยงาน

คิดเป็น ...

คิดเป็นร้อยละ ๕๗ ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด ๗๗ หน่วยงาน และสำนักงาน ก.ก. ได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ พบว่าในภาพรวม กลุ่มเป้าหมายหลักในการให้ปฏิบัติงานที่บ้าน คือ ข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นประเภทบริหาร ลูกจ้าง และจ้างเหมาบริการรายบุคคล รูปแบบการลงเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ดำเนินการผ่าน Google Form และแอปพลิเคชัน Line โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรวจสอบและกำกับการลงเวลาปฏิบัติงาน โดยมีการมอบหมายและติดตามงานตามระยะเวลาที่หัวหน้าหน่วยงานกำหนด ตลอดจนจัดทำข้อตกลงและรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด (รายวันและรายสัปดาห์) ลักษณะงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ส่วนใหญ่เป็นการจัดทำหนังสือโต้ตอบ/หนังสือราชการ การให้คำปรึกษาแนะนำ งานศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย การกำหนดมาตรฐาน/กฎ/หลักเกณฑ์การออกแบบระบบ การจัดทำสถิติข้อมูลต่าง ๆ งานประชาสัมพันธ์/การจัดทำสื่อ การกำหนดแผน/กลยุทธ์ และการดำเนินโครงการ) และงานประชุม โดยมีการปฏิบัติงานที่บ้านเฉลี่ย ๒ วัน/สัปดาห์ ซึ่งผลงานในภาพรวมเป็นไปตามข้อตกลงและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (โควิด - 19) อย่างรวดเร็วในหลายพื้นที่และมีรายงานผลผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้สั่งการให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครสำรวจจำนวนข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่พักอาศัยในจังหวัดสมุทรสาคร และจัดทำประกาศหรือคำสั่งหน่วยงานเพื่อสั่งการให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๔ โดยให้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบ รวมทั้งจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และการรายงานผลการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่ข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่พักอาศัยในจังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณามอบหมายการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

๓. เนื่องจากการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ยังต้องมีการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด ด้วยการสร้างระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ประกอบกับคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง พื้นที่สถานการณ์ที่กำหนดเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุด ตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น ๒๘ จังหวัด เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุด ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้มีการจัดทำประกาศหรือคำสั่งหน่วยงานเพื่อสั่งการให้ข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่มีความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดจำนวนวันปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งต่อสัปดาห์ตามดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบ โดยแต่ละหน่วยงานพิจารณากำหนดรายละเอียดและแนวทางการดำเนินการตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและโครงสร้างของหน่วยงาน และกำหนดวิธีการบริหารจัดการและกำกับติดตามงานผ่านช่องทางออนไลน์ในช่วงเวลาที่ให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

ตามที่ ...

ตามที่เห็นสมควร โดยต้องมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และการรายงานผลการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น พบว่าระยะเวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง คือ ๒ วันต่อสัปดาห์ และหน่วยงานที่กำหนดให้มีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งจะเป็นหน่วยงานระดับสำนัก

๔. ในส่วนของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดเดือนมกราคม ๒๕๖๔ หากได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว สำนักงาน ก.ก. จะรายงานให้ ก.ก. ทราบต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่องที่ ๕.๑ การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๓.๑ การปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครู-และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่องที่ ๓.๔ ขอจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณ-อายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๖ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๓.๑๐ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

เรื่องที่ ๕.๒ แนวทางแก้ไขปัญหากรณีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งว่างจำนวนมาก

ประธาน ก.ก. ขอให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหากรณีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งว่างจำนวนมาก เนื่องจากโอนย้ายไปรับราชการยังหน่วยงานและส่วนราชการอื่น เพราะไม่ก้าวหน้าในสายอาชีพและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยอาจพิจารณาใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตไปพิจารณาดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๖

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา **๑๒.๐๐ น.**

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕.๑
เรื่องที่ ๕.๑.๒ ข้อ ๓

บัญชีเสนอรายชื่อบุคคลใน อ.ก.ก.วิสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

อนุกรรมการ		หมายเหตุ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
๑. ดร.อุบล เล่นวารี	ประธาน อ.ก.ก.		
<u>ก.ก.</u>			
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
๓. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม (ผู้แทนข้าราชการครูฯ กทม.)	อ.ก.ก.		
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u>			
๔. ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.	อ.ก.ก.		
๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อ.ก.ก.		
๖. ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิดระดับ (ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาด้านเด็กและเยาวชน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)	อ.ก.ก.		
๗. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u>			
๘. นายสมศักดิ์ คงเที่ยง	อ.ก.ก.		
๙. ศาสตราจารย์กิตติคุณอัจฉรา ขีวพันธุ์	อ.ก.ก.		
๑๐. ดร.ชูชาติ ทรัพย์มาก	อ.ก.ก.		
๑๑. นายสมบูรณ์ โพธิอะ	อ.ก.ก.		
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ศตวุฒิ	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u>			
๑๓. นายชาตรี วัฒนเขจร (รป.กทม. ที่ ป.กทม. มอบหมาย)	อ.ก.ก.		
๑๔. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย	อ.ก.ก.		
๑๕. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	อ.ก.ก.	ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น (ท.สกก.)	นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
๑๖. นายเฉลิมพล โชตินุชิต ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก.</u>			
๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.		
๑๘. ข้าราชการใน สกก. ที่ ท.สกก. มอบหมาย	อ.ก.ก. และเลขานุการ		

บัญชีเสนอรายชื่อบุคคลใน อ.ก.ก.วิสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

อนุกรรมการ		หมายเหตุ	ปรับปรุง / เพิ่มเติม
๑. นายภาส ภาสสัทธา	ประธาน อ.ก.ก.		
<u>ก.ก.</u>			
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
๓. นายไกรทอง กล้าแข็ง (ผู้แทนข้าราชการครูฯ กทม.)	อ.ก.ก.		
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u>			
๔. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.	อ.ก.ก.		
๕. ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.ค.ศ.	อ.ก.ก.		
๖. เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง	อ.ก.ก.		
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	อ.ก.ก.		
๘. รองศาสตราจารย์มานิตย์ จุมปา (คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)	อ.ก.ก.		
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u>			
๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล	อ.ก.ก.		
๑๐. นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ	อ.ก.ก.		
๑๑. นายพรชัย สุขสว่าง	อ.ก.ก.		
๑๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u>			
๑๓. นายพานุรักษ์ กลั่นนุรักษ์ (รป.กทม. ที่ ป.กทม. มอบหมาย)	อ.ก.ก.		
๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	อ.ก.ก.	ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น (ห.สกก.)	นายเกรียงไกร จงเจริญ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
๑๕. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย	อ.ก.ก.		
๑๖. นายประจิม เปี่ยมเต็ม	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก.</u>			
๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก		
๑๘. ข้าราชการใน สกก. ที่ ห.สกก. มอบหมาย	อ.ก.ก. และเลขานุการ		

บัญชีเสนอรายชื่อบุคคลใน อ.ก.ก.วิสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

อนุกรรมการ		หมายเหตุ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล	ประธาน อ.ก.ก.		
ก.ก.			
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)	อ.ก.ก.		
ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร			
๔. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	อ.ก.ก.		
๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล- ส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)	อ.ก.ก. อ.ก.ก.		
๖. ศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)	อ.ก.ก.		
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย ก๊กผล (สถาบันพระปกเกล้า)	อ.ก.ก.		
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ซ่อแก้ว (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	อ.ก.ก.		
ผู้ทรงคุณวุฒิ			
๙. ดร.บวรนันท์ ทองกัลยา	อ.ก.ก.		
๑๐. ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ	อ.ก.ก.		
๑๑ . ศ.ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่	อ.ก.ก.		
๑๒. นางสุชาดา รังสินันท์	อ.ก.ก.		
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
๑๓. นายชวินทร์ ศิรินาค (รป.กทม. ที่ ป.กทม. มอบหมาย)	อ.ก.ก.		
๑๔. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย	อ.ก.ก.		
๑๕. นายซีรอซันคาร ปาทาน ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	อ.ก.ก.	เกษียณอายุราชการ	นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก.			
๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก		
๑๗. ข้าราชการใน สกก. ที่ ห.สกก. มอบหมาย	อ.ก.ก. และเลขานุการ		

บัญชีเสนอรายชื่อบุคคลใน อ.ก.ก.วิสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

อนุกรรมการ		หมายเหตุ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
๑. นายธวัชชัย ฟักอังกูร	ประธาน อ.ก.ก.		
<u>ก.ก.</u>			
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
๓. นายภาส ภาสสัทธา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	อ.ก.ก.		
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u>			
๔. รองเลขาธิการ ก.พ. สั่งราชการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม	อ.ก.ก.		
๕. เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	อ.ก.ก.		
๖. ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	อ.ก.ก.		
๗. ศาสตราจารย์ ดร.กำชัย จงจักรพันธ์ (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	อ.ก.ก.		
๘. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล (สถาบันพระปกเกล้า)	อ.ก.ก.		
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u>			
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.จุรี วิจิตรวาทการ	อ.ก.ก.		
๑๐. ศาสตราจารย์ ดร.วรภัทร โตธนะเกษม	อ.ก.ก.		
๑๑ . นายกฤษฎา กลันทานนท์	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u>			
๑๒. นางวัลยา วัฒนรัตน์ (รป.กทม. ที่ ป.กทม. มอบหมาย)	อ.ก.ก.		
๑๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.	ปรับปรุง	นายศรชัย โตวานิชกุล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
๑๔. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย	อ.ก.ก.		
๑๕. นางสาวนงลักษณ์ แต้มสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.		
<u>ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก.</u>			
๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก		
๑๗. ข้าราชการใน สกก. ที่ ห.สกก. มอบหมาย	อ.ก.ก. และเลขานุการ		

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องที่ ๓.๒ ข้อ –

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
(มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗
แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔)

เพื่อให้การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นประโยชน์และผลดีแก่ราชการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ก.ก. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ เฉพาะที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต สำนักการศึกษา ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ยกเว้นการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ให้ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ยื่นใบสมัครตามแบบและวิธีการสมัครที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด

๔. วิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักสูตรท้ายหลักเกณฑ์นี้

๕. เกณฑ์การตัดสิน

๕.๑ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และให้คัดเลือกไว้ตามจำนวนที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด

๕.๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดให้เหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งว่าง และคาดว่าจะว่างภายใน ๒ ปีที่ขึ้นบัญชี

๖. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๖.๑ ให้จัดลำดับที่ของผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนน ภาค ข มากกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าเท่ากันอีกให้ผู้ได้คะแนน ภาค ค มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าเท่ากันอีกให้ผู้สมัครที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๖.๒ ให้ขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครไว้ ไม่เกิน ๒ ปี แต่หากมีการคัดเลือกและประกาศขึ้นบัญชีใหม่ บัญชีเดิมเป็นอันยกเลิก

๗. การบรรจุและแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดแล้วให้บรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ผู้สอบคัดเลือกได้

วิธีการ

๑. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือก ประกาศรับสมัคร โดยระบุจำนวนตำแหน่งว่าง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หลักสูตรการคัดเลือก และข้อความอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ

๒. ให้ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน

๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ผู้สมัครเสนอใบสมัครตามแบบที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองแล้ว ยื่นใบสมัครด้วยตนเองที่สำนักการศึกษาตามวันเวลาที่กำหนด

๔. ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกการสอบข้อเขียน ทั้งภาค ก และภาค ข เป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เรียงตามเลขที่สมัคร เมื่อประเมินภาค ค แล้ว ให้รวมคะแนนทั้ง ๓ ภาค และประกาศผลการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีต่อไป

๕. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ก. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๖. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

<u>หมายเหตุ</u> ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของหลักเกณฑ์ ข้อ ๑ คำนิยาม "ผู้บริหารสถานศึกษา" ข้อ ๓ ข้อ ๖ และข้อ ๗ และวิธีการในข้อ ๑ และข้อ ๒ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ก.

หลักสูตรท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
(มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗
แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔)

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำเนินการสอบข้อเขียนและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ภาค ก ความรู้ทั่วไป และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
ให้ทดสอบด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย

๑. นโยบายรัฐบาล และนโยบายกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับการศึกษา
๒. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยในปัจจุบัน
๓. การบริหารยุคใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีทางการบริหาร
๔. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๕. กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
๖. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
๗. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๘. กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
๙. กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๐. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๑. กฎหมายว่าด้วยระเบียบวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
๑๒. กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ
๑๓. กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
๑๔. กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองเด็ก
๑๕. กฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๑๖. กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารสถานศึกษา

ภาค ข ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
ให้ทดสอบด้วยวิธีการสอบข้อเขียนทั้งแบบปรนัยและอัตนัย

๑. การบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ในสถานศึกษาตามระบบคุณธรรม
๒. การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด
๓. การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
๔. การบริหารกิจการของสถานศึกษา โดยจัดโครงสร้างและระบบบริหารในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ ของสถานศึกษา บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การบริหารงานวิชาการ การจัดทำแบบพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ ติดตาม วัดและประเมินผลการศึกษา การจัดทำระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา

๖. การบริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา

๗. การบริหารงานบุคคล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย และการรักษาวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ

๘. การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานธุรการ อาคารสถานที่ การประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น การจัดระบบควบคุมในสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปี การบริหารกิจการนักเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมความมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของครูและผู้เรียน

๙. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ภาค ค การประเมิน**ความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และประเมินด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสาร และพิจารณารายงานความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม โดยประเมินจาก

๑. ประวัติส่วนตัวและการศึกษา

๒. บุคลิกภาพ

๓. การมีปฏิภาณ ท่วงทีวาจา

๔. เจตคติ และอุดมการณ์

๕. สมรรถนะ ความประพฤติและการปฏิบัติงาน

๖. รายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

สำหรับข้อ ๑ - ๕ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) และข้อที่ ๖ การรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ให้รายงานย้อนหลังสองปีติดต่อกันตามแบบที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร โดยให้ส่งผลการปฏิบัติงานดังกล่าวในวันสอบข้อเขียน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

บัญชีแสดงตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเป็นตำแหน่งที่ ก.ก. มีมติอนุมัติจัดสรรคืนตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สังกัดสำนัก

จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หน่วยงาน		รวม
		สนพ.	สนอ.	
๑	นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑		๑
๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ		๑	๑
๓	นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑		๑
๔	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๒๕	๒๑	๔๖
๕	เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ		๑	๑
๖	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ	๑		๑
๗	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑		๑
๘	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หรือชำนาญการ		๒	๒
๙	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ		๓	๓
๑๐	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ		๑	๑
๑๑	ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน		๒	๒
๑๒	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓		๓
๑๓	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน		๑	๑
๑๔	สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน		๑	๑
	รวม	๓๒	๓๓	๖๕

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
นางสาวพิมลพรรณ หาญศึก ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๙) กลุ่มงานเฝ้าระวังคุณภาพอากาศและเสียง กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม	คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการสิ่งแวดล้อม และเทียบเพิ่มเป็น ทางสิ่งแวดล้อม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นายกฤษณ ดวงมรกต ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก.๕๓) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา	คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า- พระนครเหนือ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย
๒	นางสาวสมลักษณ์ จันทร์สนธิ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ ขหข.๑๑) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตห้วยขวาง	คุณวุฒิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชารัฐศาสตร์ และเทียบเพิ่มเป็นทางการบริหาร อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

เอกสารแนบท้าย

บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ชื่อ - สกุล ผู้ขอประเมิน	ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการปัจจุบัน	ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่
นายอุทัย เจริญจิตรวัฒนา	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๒๗) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	-	๑	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๓	-	๓	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓	๓	-	-	
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๑	๑๑	-	-	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๐	-	๘	๒	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๒	๑	-	๑	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๑	๑	๙	๑	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๕	๑	๑๑	๓	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓๕	๑๕	๑๕	๕	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๒	๓	๕	๔	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๔	๔	๔	๖	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๒	๑	๑๐	๑	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๓๕	๓	๒๑	๑๑	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๓	๑	๑	๑	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๔	๑	๓	-	
รวม		๑๗๒	๔๖	๙๐	๓๖	

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระเพื่อทราบ เรื่อง แผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

เป้าหมาย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง		
เป้าหมาย ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ๑. เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้อำนวยการเขตและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีศักยภาพและพร้อมปฏิบัติภารกิจ ๒. เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการเขต และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร		
ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ		
โครงการ/กิจกรรม	**ผู้รับผิดชอบ**	**ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**
๑. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้อำนวยการเขต	กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๒. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้อำนวยการเขตและเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการเขต	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๔. การพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการเขต	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๕. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	สำนักการศึกษา	๒๕๖๔
๖. การจัดทำสมรรถนะและหลักสูตรตามเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักการศึกษา	๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

เป้าหมาย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต		
เป้าหมาย ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ๑. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเขตให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง ๒. เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการและปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		
ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ		
โครงการ/กิจกรรม	**ผู้รับผิดชอบ**	**ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**
๑. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเขต	กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๒. การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชน	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๓. การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอ ทันเวลาและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง		
เป้าหมาย ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เพิ่มช่องทางการสรรหาและเลือกสรรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างเพียงพอและทันเวลา		
ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ		
โครงการ/กิจกรรม	**ผู้รับผิดชอบ**	**ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**
๑. การสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๒. การจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๔
๓. การศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๔. การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๕. การพัฒนาระบบทุนของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักการศึกษา	๒๕๖๔
๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา - โครงการการจัดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามมาตรฐานวิชาเอก	สำนักการศึกษา	๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ		
เป้าหมาย ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน		
ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ		
โครงการ/กิจกรรม	**ผู้รับผิดชอบ**	**ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**
๑. การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๒. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	กองทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔
๓. การจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

เป้าหมาย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร		
เป้าหมาย ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อสร้างปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี		
ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ		
โครงการ/กิจกรรม	**ผู้รับผิดชอบ**	**ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**
๑. การพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๒. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๓. พัฒนาสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๔. การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.	๒๕๖๔