



บันทึกข้อความ

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

ที่ กท.๐๓๐๑/ ๑๗/๒๒

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

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

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔
มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายประจิม เปี่ยมเต็ม)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

~~ลับ~~

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายนิรัตน์ พงษ์สิทธิถาวร รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานุสติ 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.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองยกระดับคุณภาพ
การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนีย์ วัฒนนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายมานพ แก้วมรกฏ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |

~~ลับ~~



- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๔. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายภาส ภาสสิทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|------------------------------|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ติดภารกิจ |
|------------------------------|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นายประจิม เปี่ยมเต็ม | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวอรุณญา พรไชยะ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายธีระเดช เดชบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นายอัมรินทร์ จารุตามระ | ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคดี
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นางสาวติภา พูลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นางสาวมาลินี เขียรสุนทร | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นายบุญลือ โตนดงาม | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๑๐. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๑๑. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง |
| ๑๒. นางสาวคันทมาลี ธรรมวิมุตติ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๑๓. นายภัทรารุช อุดมมนกุล | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |



- ๑๕. นางสาวอรมนต์ บัณฑิตสุมาลัย
- ๑๖. นางปรีดา รื่นเอม
- ๑๗. นายชัยพร รัตนติลก ณ ภูเก็ต
- ๑๘. นางสาวจิราภรณ์ โพธิ์เงินนาค
- ๑๙. นางสาววรวรรณ เกียรติโพธา
- ๒๐. นางสาวอภิญญา ลีละฉายากุล
- ๒๑. นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ
- ๒๒. นางสาวพรรณพร ด่านพิทักษ์
- ๒๓. นางสาวอัมพร วิจิตรพลยุทธ
- ๒๔. ว่าที่ร้อยตรี ประชญา แสงดี
- ๒๕. นางสาวศุภรัตน์ วรกิจเพชร
- ๒๖. นายคำผอง ลมอ่อน
- ๒๗. นางสาวชุตินันท์ นิตกุลวัฒน์
- ๒๘. นายศรัณย์ ณ พัทลุง
- ๒๙. นางสาวบงกช ทองแห่ง
- ๓๐. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค
- ๓๑. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมพันธ์
- ๓๒. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า

- ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ตัดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม
- ๒. แสดงความยินดีกับ นายประจิม เปี่ยมเต็ม และนางสาวอภิญญา พรไชยะ ที่ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
- ๓. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Microsoft Teams

ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ นี้ มีกรรมการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๒ ราย และมีกรรมการเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Microsoft Teams จำนวน ๑๗ ราย ดังนี้

- ๑. นายนิรัตน์ พงษ์สิทธิถาวร
- ๒. นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานุสติ

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
รองเลขาธิการ ก.พ.



๓. นางนันท

- | | |
|---|--|
| ๓. นางนันทนา ธรรมสโรช | รองเลขาธิการ ก.พ.ร. |
| ๔. รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์ | เลขาธิการ ก.ค.ศ. |
| ๕. นายวันนี นนท์ศิริ | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยกระดับ-
คุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์-
วิจัยและนวัตกรรม |
| ๖. นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์ | ปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๗. นางวันทนีย์ วัฒนนะ | ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต | ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ |
| ๙. นายอัศวเดช จานงค์ธรรม | ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร-
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร |
| ๑๐. นายไกรทอง กล้าแข็ง | ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร-
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม | ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
ในสถาบันอุดมศึกษา |
| ๑๒. นายมานพ แก้วมรกฏ | ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร |
| ๑๓. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๖. นายอุบล เล่นวารี | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๗. นายภาส ภาสสัตธา | ผู้ทรงคุณวุฒิ |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม

เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๕๓ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมในระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๓ เรื่อง ร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ-
คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. กรณีการขึ้นบัญชีไว้ ๒ ปี มีผลกระทบต่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
ในระหว่างที่บัญชียังมีผลใช้บังคับอยู่หรือไม่ และสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นหรือไม่อย่างไร ดังนี้



๑. การขึ้นบัญชีไว้ ๒ ปี เป็นแนวทางที่หลายส่วนราชการได้กำหนดหลักเกณฑ์ฯ ให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในระหว่างที่บัญชียังมีผลใช้บังคับอยู่ ทำให้ไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกจนกว่าบัญชีจะหมดอายุและมีการประกาศรับสมัครคัดเลือกใหม่ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจะต้องประชาสัมพันธ์แจ้งให้ข้าราชการทราบทั่วว่า หลักเกณฑ์การคัดเลือกมีการขึ้นบัญชี เพื่อให้ข้าราชการทราบล่วงหน้า เหตุผลที่ควรขึ้นบัญชีไว้ ๒ ปี เนื่องจากกระบวนการดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือระดับชำนาญการพิเศษ มีตำแหน่งว่างจำนวนมาก ผู้ที่รับผิดชอบต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ใช้ระยะเวลาพอสมควร หากมีการขึ้นบัญชีไว้เพียง ๑ ปี อาจมีผลกระทบในการบริหารจัดการ จะต้องเริ่มต้นกระบวนการคัดเลือกใหม่อยู่เสมอ ซึ่งกรณีนี้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ- การสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินได้พิจารณาแล้วว่าแนวทางนี้สามารถดำเนินการได้

๒. การกำหนดระยะเวลาขึ้นบัญชีไว้ ๒ ปี สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและ- แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษของข้าราชการพลเรือน ซึ่งใช้แนวทางการขึ้นบัญชี ในส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ มีอัตราตำแหน่งว่างและมีผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกจำนวนมาก กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการต้องใช้ระยะเวลานาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้ ๒ ปี จะแต่งตั้งผู้ขึ้นบัญชีให้หมดก่อน ไม่มีการประกาศคัดเลือกใหม่ก่อนบัญชีหมดอายุ นอกจากนี้ ข้อดีอีกประการหนึ่งคือ หากมีตำแหน่งว่างระหว่างการขึ้นบัญชีจะไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกใหม่ สามารถแต่งตั้งผู้มีรายชื่อในบัญชีที่มีอยู่ทดแทนได้ทันที เพื่อให้การปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย-ประจำปี โดยค่าใช้จ่ายด้านบุคคลประกอบด้วยเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๕ ปี ย้อนหลัง คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๐ (ข้อมูลจากรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔)

๒. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ มีเป้าหมายเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว มีการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยมาตรการฯ ได้กำหนด



หลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้กับส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ โดยกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรคืนอัตราเกษียณอายุของข้าราชการตามสัดส่วน จำนวนตำแหน่งและขนาดของส่วนราชการ และกำหนดให้ส่วนราชการใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ทดแทนอัตราเกษียณฯ ที่ไม่ได้รับการจัดสรรคืน

ทั้งนี้ ในส่วนของกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถนำหลักการของ ก.พ. ที่บังคับใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญมาปฏิบัติได้ เนื่องจาก ก.พ. กำหนดให้มีการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานในรูปแบบของพนักงานราชการได้ ในขณะที่กรุงเทพมหานครยังไม่มีมีการพัฒนาระบบของพนักงานกรุงเทพมหานครขึ้นมาทดแทนหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และจำแนกประเภทตำแหน่งตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการดังนี้

๓.๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของสำนักงาน ก.พ.

๓.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีจำแนกตำแหน่งตามภารกิจของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานระดับสำนักทุกสำนัก จำนวน ๑๘ หน่วยงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ ส่วนราชการ รวมทั้งสำนักงานเขตซึ่งเป็นตัวแทน จำนวน ๒ สำนักงานเขต เพื่อจำแนกตำแหน่งที่ปฏิบัติการกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

๓.๓ จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทุกหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสรุปได้หลายประเด็น ซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยที่กรุงเทพมหานครต้องมีการกำหนดแนวทางการคืนตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้หน่วยงาน เพื่อจัดสรรตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้หน่วยงานหรือให้หน่วยงานสามารถบริหารอัตราว่างได้กรณีที่มีความจำเป็น รวมทั้งเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเสนอแนะว่าภารกิจใดที่กรุงเทพมหานครสามารถให้การจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้มีประเด็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๔.๑ การกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำเป็นต้องวิเคราะห์ลักษณะภารกิจในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และทบทวนการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานใหม่ให้มีความชัดเจนก่อน โดยคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาระบบงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น การจ้างงานรูปแบบอื่น การจ้างเอกชนดำเนินการ และการเพิ่มสมรรถนะของคน เพื่อพิจารณาว่าภารกิจใดยังมีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงาน และจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน



๔.๒ การกำหนดความหมาย/นิยามของอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมีความชัดเจนแล้ว เพื่อให้กรุงเทพมหานครและหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

๔.๓ หากพิจารณากำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบกับลักษณะงาน และภารกิจสำคัญของกรุงเทพมหานครที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการในการปฏิบัติภารกิจนั้น เห็นควรกำหนดแนวทางการจัดสรรตำแหน่งคืนให้กรุงเทพมหานครนำไปบริหารจัดการในภารกิจต่าง ๆ เฉพาะในส่วนของตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งเฉพาะทางต่าง ๆ สำหรับตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้ ควรกำหนดให้มีการวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง โดยพิจารณารายละเอียดในมิติต่าง ๆ ให้อรอบด้าน เช่น

- ๑) การทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาระบบงาน หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือการใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น ฯลฯ
- ๒) การพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และอัตราว่างในภาพรวมของหน่วยงาน
- ๓) การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน

๔.๔ สำนักงาน ก.ก. ควรนำข้อมูลตำแหน่งเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณมาจำแนกตำแหน่งตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างที่นำเสนอดังกล่าว เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละปีจะมีตำแหน่งหรืออัตราว่างที่จัดสรรคืนให้หน่วยงานจำนวนเท่าใด และมีตำแหน่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่งจำนวนเท่าใด เพื่อพิจารณาจัดสรรตำแหน่งคืนให้หน่วยงานหรือสามารถเกลี้ยอัตรากำลังมาไว้ที่ส่วนกลางได้ ทั้งนี้ หากกรุงเทพมหานครจัดสรรตำแหน่งคืนให้หน่วยงานแล้ว ต้องมีการติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพด้วย

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ มาทบทวนและปรับปรุงแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ความหมาย/นิยามของอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และหลักการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๕.๑ ความหมาย/นิยามของอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ

“อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ” หมายถึง ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในปีงบประมาณนั้น รวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการเป็นตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย

๕.๒ หลักการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ

ให้สำนักงาน ก.ก. วิเคราะห์ และจำแนกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ เป็น ๒ ส่วน คือ

- ๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนให้หน่วยงาน และ ๒) ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง โดยมีแนวทางพิจารณา ดังนี้



๕.๒.๑ ตำแหน่งที่จัดสรรคืนให้หน่วยงาน เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังประเภทข้าราชการในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งทางการบริหาร ตามบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง
 - (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งไม่กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหารตามบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง
 - (๓) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต
 - (๔) ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งมีลักษณะงานให้บริการด้านสาธารณสุข หรือเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเป็นกรอบอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๒.๒ ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๒.๑ โดยมีหลักการวิเคราะห์จัดสรรตำแหน่ง เกษียณอายุราชการ ดังนี้

- (๑) พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน/ส่วนราชการ (ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และการจ้างงานรูปแบบอื่น)
- (๒) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ มาใช้ทดแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- (๓) การนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานของหน่วยงาน/ส่วนราชการ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากขึ้น
- (๔) พิจารณาลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถิติปริมาณงานของส่วนราชการที่มีตำแหน่งเกษียณอายุราชการ
- (๕) หากเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนด้านบริหารจัดการของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีมติไม่จัดสรรตำแหน่งคืนให้หน่วยงาน ให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณาเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวมาไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป
๒. มอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้แล้วเสร็จภายใน ๒ เดือน



ทั้งนี้ อ.ก.ก. วิสามัญฯ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา สรุปได้ดังนี้

๑. การจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ควรวิเคราะห์ภารกิจและลักษณะงานของหน่วยงาน โดยพิจารณานำ AI หรือเทคโนโลยีมาใช้ หรือจ้างเอกชน
ดำเนินการ เพื่อทดแทนข้าราชการ รวมทั้งควรนำตำแหน่งว่างในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และ
ลักษณะงานของตำแหน่งที่เกษียณมาพิจารณาด้วย ดังนั้น กรุงเทพมหานครอาจไม่จำเป็นต้องจัดสรรอัตราว่าง
จากการเกษียณอายุราชการคืนให้กับหน่วยงานเดิมก็ได้

๒. กรุงเทพมหานครควรมีการบริหารตำแหน่งว่างในภาพรวมให้เหมาะสม เนื่องจาก
หากกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนตำแหน่งว่างในภาพรวมจำนวนมาก เมื่อจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ
คืนให้หน่วยงาน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนและการสรรหาได้

๓. หลักการวิเคราะห์จัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการที่สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ
มีความเหมาะสม แต่ควรปรับการใช้คำในการจำแนกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ จากคำว่า “ประเภท”
เป็น “ส่วน” เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และในตอนที่ ๒ ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น
ของการใช้ตำแหน่ง ควรพิจารณาเหตุผลความจำเป็น สภาพปัญหา สถานการณ์วิกฤต หรือความเร่งด่วน
ในการปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายหรือนโยบายรัฐบาล เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วย

๔. กรุงเทพมหานครควรเร่งดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นของการใช้ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ
ให้แล้วเสร็จภายใน ๒ เดือน และนำเสนอคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
พิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานสามารถบริหาร
กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการ
เกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีความสำคัญและจำเป็นในการพิจารณาจัดสรร
อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการให้หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน
ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาระบบงาน หรือการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้
หรือการใช้วิธีดำเนินการอื่นใด เพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการในการปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่า
และมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสามารถปรับขนาดกำลังคนประเภทข้าราชการ และควบคุมค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาแนวทางการจัดสรร
อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้กรุงเทพมหานคร
สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การกำหนดแนวทางจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ เห็นควรกำหนดแนวทางการจัดสรรตำแหน่งคืนให้กรุงเทพมหานครนำไปบริหารจัดการ
เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เฉพาะในส่วนของการบริหาร ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต
และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและป้องกันสาธารณสุข สำหรับตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้



ควรวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง หากหน่วยงานมีภารกิจเร่งด่วนสำคัญ ปริมาณงานมาก และมีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงาน ก็สามารถจัดสรรตำแหน่งคืนให้หน่วยงานได้

๒. ให้กรุงเทพมหานครนำประเด็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ มาพิจารณาดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วย ดังนี้

๒.๑ การพิจารณการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำเป็นต้องวิเคราะห์ลักษณะภารกิจในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และทบทวนการจัดโครงสร้างและกรอบ-อัตรากำลังของหน่วยงานใหม่ให้มีความชัดเจนก่อน โดยคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาระบบงาน การนำ AI หรือ เทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น การจ้างงานรูปแบบอื่น การจ้างเอกชนดำเนินการ และการเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรนำตำแหน่งว่างในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เกษียณ มาพิจารณาดูด้วย เพื่อพิจารณาว่าภารกิจใดยังมีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงาน และจัดสรร หรือเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวมให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๒ กรุงเทพมหานครควรมีการบริหารตำแหน่งว่างในภาพรวมให้เหมาะสม เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนและการสรรหาข้าราชการมาปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติดังนี้

๑. เห็นชอบแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และมอบให้กรุงเทพมหานครนำแนวทางดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการและรายงาน ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. มอบให้กรุงเทพมหานครนำประเด็นและข้อสังเกตของ ก.ก. มาพิจารณาดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ การลาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาเห็นชอบให้การลาของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ถือเป็นวันลาป่วย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมีได้กำหนดให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม



ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษ และเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด หรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานคร มีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุด รวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้
มาตรา ๗๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของบุคคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด หรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานคร มีวันเวลาทำงานหรือวันหยุดรวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้

ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และการเหลื่อมเวลาทำงาน เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของกรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๕๖๒ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งแนวทางฯ กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และการเหลื่อมเวลาทำงาน รวมทั้งจัดทำข้อตกลงการทำงาน กำหนดช่องทางดิจิทัลสำหรับการสื่อสาร การลงเวลาทำงาน และกำหนดแนวทางการส่งมอบงานตามข้อตกลง ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน ส่วนแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ให้สำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคมร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นการเฉพาะ

๒. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕ ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้กับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้อ ๑๗ (๘) (๙) (๑๐) และข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๓๘

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้ กำหนดว่า “หัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง” หมายความว่า ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง ในฐานะผู้บังคับบัญชาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงหรือสำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะหรือไม่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งชั้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีกฎหมายกำหนดให้การปฏิบัติราชการชั้นตรงหรืออยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีฐานะเป็นอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และให้หมายความรวมถึงเลขานุการรัฐมนตรีในฐานะผู้บังคับบัญชาสำนักงานรัฐมนตรีด้วย

ข้อ ๑๕ ข้าราชการผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษ ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลทั่วไปในท้องถิ่นนั้น หรือพฤติการณ์พิเศษซึ่งเกิดขึ้นกับข้าราชการผู้นั้น และมีได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อ



หรือความผิดของข้าราชการผู้นั้นเอง โดยพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวร้ายแรงจนเป็นเหตุขัดขวางทำให้ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ดังตามปกติ ให้ข้าราชการผู้นั้นรับรายงานพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้มาปฏิบัติราชการไม่ได้ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงหรือหัวหน้าส่วนราชการทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ในกรณีที่ข้าราชการตามวรรคหนึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงให้รายงานต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ถ้าเป็นหัวหน้าส่วนราชการให้รายงานต่อปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงแล้วแต่กรณี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการ เห็นว่า การที่ข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติราชการได้เป็นเพราะพฤติการณ์พิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้สั่งให้การหยุดราชการของข้าราชการผู้นั้นไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษดังกล่าว ถ้าเห็นว่า ไม่เป็นพฤติการณ์พิเศษ ให้ถือว่าวันที่ข้าราชการ ผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการเป็นวันลากิจส่วนตัว

๓. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้เทียบอำนาจหน้าที่บุคคลหรือองค์กรผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกับบุคคลหรือองค์กรผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยในกรณีที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ หรือมติ ก.ก. มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้เทียบอำนาจหน้าที่ของอธิบดีเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี

๔. ประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ข้อ ๖ การลาหยุดราชการของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้บังคับกับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ยกเว้น ข้อ ๑๗ (๘) (๙) (๑๐) และข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๓๘

๕. กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. ปัจจุบันการลาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ดำเนินการตามกฎหมาย และหนังสือสั่งการ ดังนี้

๖.๑ กรณีปฏิบัติตามการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ให้กักตัวเพื่อสังเกตอาการ เป็นเวลา ๑๔ วัน

๖.๑.๑ ข้าราชการ ให้ปฏิบัติตามหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๐๖/ว๓๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ชักข้อความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลาของข้าราชการ กรณีปฏิบัติตามการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

๖.๑.๒ บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว) ให้ปฏิบัติตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/ว ๗๑ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ชักข้อความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ กรณีปฏิบัติตามการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)



ทั้งนี้ หนังสือตามข้อ ๖.๑.๑ - ๖.๑.๒ มีสาระสำคัญ คือ หากมีข้าราชการ/ลูกจ้างที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งตามปกติได้ ให้พิจารณาดำเนินการตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ โดยให้รับรายงานพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการทันที โดยให้ถือว่าข้าราชการ/ลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถมาปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษ และให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้การหยุดราชการของข้าราชการ/ลูกจ้างผู้นั้นไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการได้ ทั้งนี้ หากพฤติการณ์ซึ่งเป็นเหตุแห่งการไม่สามารถมาปฏิบัติราชการดังกล่าวเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของข้าราชการ/ลูกจ้างผู้นั้นเอง ให้ถือว่าวันที่ข้าราชการ/ลูกจ้างผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการถือเป็นวันลาอีกส่วนตัว

๖.๒ กรณีที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

๖.๒.๑ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๗.๔/๓๒๖ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์สำหรับให้ข้าราชการปฏิบัติงานภายในที่พัก ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญตามข้อ ๗ คือ กรณีต้องเข้าพักเพื่อรับการรักษา ณ สถานพยาบาล ให้ถือเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในที่พักตามหลักเกณฑ์ และให้ดำเนินการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ต่อไป รายละเอียดตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๑๔๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

๖.๒.๒ ข้าราชการ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) เพิ่มเติม รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๒/ว ๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

๖.๒.๓ บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว) ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับให้ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) รายละเอียดตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๗/ว ๔๔๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ทั้งนี้ หนังสือตามข้อ ๖.๒.๒ - ๖.๒.๓ มีสาระสำคัญ คือ กรณีมีข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นโรคติดเชื้อไวรัสฯ ให้พิจารณาอนุญาตให้กักตัวภายในสถานที่พักเพื่อสังเกตอาการ พร้อมกับมอบหมายงานตามที่เหมาะสมเป็นเวลา ๑๔ วัน ทั้งนี้ หากในช่วงระหว่างการกักตัวตรวจพบเชื้อหรือต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือสถานที่ที่รัฐจัดให้ ให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดระยะเวลาการมอบหมายการปฏิบัติราชการภายในที่พัก ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ตรวจพบเชื้อหรือวันที่มีอาการแล้วแต่กรณี ส่วนกรณีข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวเป็นโรคติดเชื้อไวรัสฯ ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นในทันที พร้อมกับจัดส่งใบลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในโอกาสแรก และหากได้เข้ารับการรักษาแล้ว แพทย์มีคำสั่งให้กลับไปพักผ่อนหรือกักตัวที่บ้านต่อไปอีกเป็นระยะเวลา ๑๔ วัน ให้ถือว่าในช่วงระหว่างการพักผ่อนหรือกักตัวที่บ้านตามคำสั่งแพทย์ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวยังมีสถานะเป็นผู้ป่วย และให้ดำเนินการให้มีการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อได้รับการรักษาจนหาย หรือครบระยะเวลาการพักผ่อนหรือกักตัวที่บ้านตามคำสั่งแพทย์แล้ว ให้ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวรายงานตัว



กลับเข้าปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ให้แก่ผู้เป็นโรคติดเชื้อไวรัสฯ ให้ประเมินตามผลการปฏิบัติราชการจริง ส่วนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ถือเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนที่จะพิจารณาการลาของข้าราชการดังกล่าว เป็นกรณีป่วย ตามข้อ ๘ (๙) (ค) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนอาจนำผลการวินิจฉัยของแพทย์ ระยะเวลาในการรักษาตัว และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยของข้าราชการไปประกอบการพิจารณาได้ตามที่เห็นสมควร สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้น-ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ถือเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนที่จะพิจารณาการลาของลูกจ้างดังกล่าวเป็นกรณีป่วยตามข้อ ๕๙ (๘) (ค) ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล-ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจนำผลการวินิจฉัยของแพทย์ ระยะเวลาในการรักษาตัว และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยของลูกจ้างประจำไปประกอบการพิจารณาได้ตามที่เห็นสมควร

๖.๒.๔ การลาป่วยของลูกจ้างชั่วคราว กรณีปกติ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้าง ไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วง ระยะเวลาการจ้าง ไม่เกินสี่วันทำการ ตามข้อ ๓๙ (๑) (ข) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ สำหรับการลาป่วย กรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ถ้าลาป่วยครบตามข้อ ๓๙ (๑) (ข) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน ตามข้อ ๓๙ (๒) (ค) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

๗. ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการให้เสนอ ก.ก. พิจารณากำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต้องดำเนินการลาป่วยตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามหนังสือสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหนังสือ ที่ กท ๐๔๐๐/รป. (๒) ๑๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติดังนี้

- เห็นชอบให้การหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการ และให้นำเสนอ ก.ก. ต่อไป



ทั้งนี้ อ.ก.ก. วิสามัญฯ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา สรุปดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครนาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาบังคับใช้โดยอนุโลม โดยดำเนินการตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อให้บริการสาธารณะต่อประชาชน อาทิ การตรวจพื้นที่ การตรวจคัดกรองผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) การประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ ชุมชน เครือข่าย การจัดทำศูนย์พักคอย การรับส่ง และเฝ้าระวังผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ฯลฯ จนเป็นเหตุให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครจำนวนมากมีการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) และเสียชีวิต กรุงเทพมหานครได้พิจารณากรณีดังกล่าวแล้วเห็นควรกำหนดให้เป็นพฤติการณ์พิเศษ โดยมีข้อกฎหมายที่รองรับไว้ ตามข้อ ๑๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๕ ได้บัญญัติให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด และในวรรคสองบัญญัติว่า ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษ และเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อาจกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใด ของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุด รวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้ และมาตรา ๗๑ ได้บัญญัติให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด และในวรรคสองบัญญัติว่า ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษ และเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อาจกำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของ กรุงเทพมหานคร มีวันเวลาทำงานหรือวันหยุดรวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้ ซึ่งเพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัย เหตุพิเศษเป็นไปด้วยความรอบคอบ มีมาตรฐานเดียวกัน กรุงเทพมหานครจึงเห็นควรเสนอต่อ ก.ก. เพื่อพิจารณาตามอำนาจในมาตรา ๔๕ และ ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร- และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. การพิจารณาวันลาหยุดราชการเนื่องจากพฤติการณ์พิเศษ โดยไม่นับเป็นวันลา จะต้องกำหนด กรอบการดำเนินการและต้องแสดงหลักฐานให้ชัดเจนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและป้องกันไม่ให้เกิดกรณีที่ ไม่ได้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ อาศัยโอกาสดังกล่าวในการขาดราชการ เช่น การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงจากการได้รับเชื้อไวรัสฯ การกำหนด นิยามของงานที่มีความเสี่ยงจากการได้รับเชื้อไวรัสฯ การรับรองข้อมูลรายบุคคลจากผู้บังคับบัญชาว่าติดเชื้อไวรัสฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

๓. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและระมัดระวังเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากระยะเวลาในการรักษาตัวของผู้ติดเชื้อไวรัสฯ อาจยาวนานมาก จนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติราชการ หากให้คะแนนการประเมินที่สูงเกินไป อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีหลักฐานประกอบการพิจารณาและจัดทำบัญชีแสดงจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสฯ และระยะเวลา ในการติดเชื้อไวรัสฯ ที่ชัดเจน



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ยังทวีความรุนแรง โดยเฉพาะการเกิดไวรัสกลายพันธุ์ที่เชื้อโรคสามารถแพร่กระจายและติดต่อโรคกันได้ง่าย ทำให้เกิดการแพร่ระบาดไปทั่วทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ถูกจัดเป็นพื้นที่แพร่ระบาดซึ่งต้องควบคุมสูงสุดและเข้มงวดมาตั้งแต่การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสฯ ระลอกแรก ซึ่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติงานในพื้นที่และดูแลประชาชนทั้งรูปแบบของการรับส่งผู้ติดเชื้อไปสถานพยาบาลรวมถึงการตรวจเยี่ยมการกักตัวศูนย์พักคอย ฯลฯ ทำให้มีความเสี่ยงจากการได้รับเชื้อไวรัสฯ จากการปฏิบัติหน้าที่หรือการสัมผัสกับผู้รับบริการในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด จึงพิจารณาได้ว่า กรณีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นพฤติกรรมพิเศษที่ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถมาปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งตามปกติได้ตามข้อ ๑๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบให้การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อฯ จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นพฤติกรรมพิเศษ และให้การหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ไม่นับเป็นวันลา ตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการ โดยให้ครอบคลุมทั้งผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือสถานที่ที่รัฐจัดให้ เช่น หอผู้ป่วยเฉพาะกิจ (Hospital) การแยกกักตัวที่บ้าน (Home Isolation) การแยกกักตัวในชุมชน (Community Isolation) เป็นต้น และผู้ป่วยที่รอการเข้ารับการรักษาตัว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อให้บริการสาธารณะต่อประชาชน อาทิ การตรวจพื้นที่ การตรวจคัดกรองผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) การประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ ชุมชน เครือข่าย การจัดทำศูนย์พักคอย การรับส่ง และเฝ้าระวังผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ฯลฯ จนเป็นเหตุให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครจำนวนมากมีการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) และเสียชีวิต จึงเห็นควรกำหนดให้การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นพฤติกรรมพิเศษ และให้การหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการ โดยมีขอกฎหมายที่รองรับไว้ ตามข้อ ๑๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๕ ได้บัญญัติให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด และมาตรา ๗๑ ได้บัญญัติให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด



๒. การพิจารณาวันลาหยุดราชการเนื่องจากพฤติการณ์พิเศษ โดยไม่นับเป็นวันลา จะต้องกำหนด
กรอบการดำเนินการและต้องแสดงหลักฐานให้ชัดเจนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามระเบียบราชการ
รักษาวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และป้องกันไม่ให้เกิดบุคคลอื่นที่ไม่ได้
ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ อาศัยโอกาสดังกล่าวในการขาดราชการ
เช่น การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงจากการได้รับเชื้อไวรัสฯ การกำหนด
นิยามของงานที่มีความเสี่ยงจากการได้รับเชื้อไวรัสฯ การรับรองข้อมูลรายบุคคลจากผู้บังคับบัญชาว่าติดเชื้อไวรัสฯ
จากการปฏิบัติหน้าที่ การจัดทำบัญชีแสดงจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสฯ และระยะเวลาในการติดเชื้อไวรัสฯ
จากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

มติที่ประชุม เห็นชอบให้การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและ-
บุคลากรกรุงเทพมหานคร จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นพฤติการณ์พิเศษ และให้การหยุดราชการของข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) อันเนื่องมาจาก
การปฏิบัติหน้าที่ไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่มาปฏิบัติราชการ โดยให้ครอบคลุมทั้งผู้ป่วยที่เข้ารับ
การรักษาตัวในโรงพยาบาลหรือสถานที่ที่รัฐจัดให้ เช่น หอผู้ป่วยเฉพาะกิจ (Hospital) การแยกกักตัวที่บ้าน
(Home Isolation) การแยกกักตัวในชุมชน (Community Isolation) เป็นต้น และผู้ป่วยที่รอการเข้ารับ
การรักษาตัว ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เรื่องที่ ๓.๓ มอบหมายผู้แทน ก.ก. เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อน-
มาตรฐานทางจริยธรรม

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. มอบหมายผู้แทน ก.ก. เข้าร่วมเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ-
เกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม โดยองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการ
มี นายสีมา สีมานันท์ เป็นประธานอนุกรรมการ และมีผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ม.จ. และคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อน
มาตรฐานทางจริยธรรม ได้ขอให้เสนอชื่อบุคคลในส่วนของผู้แทน ก.ก. เป็นอนุกรรมการในคณะดังกล่าว

๒. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า นายธวัชชัย ฝึกอังกฤษ กรรมการ ก.ก. เป็นผู้มีความรู้
ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม เนื่องจากเป็นประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
และเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จึงได้ประสาน
ในเบื้องต้นกับ นายธวัชชัย ฝึกอังกฤษ ในการเสนอชื่อเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อน
มาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่ง นายธวัชชัย ฝึกอังกฤษ แจ้งว่าไม่ขัดข้อง



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

พิจารณาแล้ว เห็นควรมอบหมาย นายรัชชัย ฝึกอังกฤษ กรรมการ ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. และมอบหมายหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. (สำรอง) ในการเสนอชื่อเป็นอนุกรรมการ ในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ มอบหมาย นายรัชชัย ฝึกอังกฤษ กรรมการ ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. และมอบหมายหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. (สำรอง) ในการเสนอชื่อเป็นอนุกรรมการ ในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ត័ប

- ១៧ - ៧៧ - ៣៦ -

ត័ប

ลับ

- ๓๗ -

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ลับ

តំប

- ៣៨ - ៧១ - ៦៨ -

តំប

ลับ

- ๖๙ -

เรื่องที่ ๓.๖ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ลับ

តំប

- ៧០ - ព័ទ្ធ - ៨៧ -

តំប

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 และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๕ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๒ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๑๘ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๐ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้อง ทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๒๕๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ปรับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อการประเมินบุคคลเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย และเพื่อขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น จำนวน ๔ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง ของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังนี้

งวดการรายงานครั้งที่ ๒ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๔๕,๒๑๐,๙๙๔,๐๓๕.๓๑ บาท (สี่หมื่นห้าพันสองร้อยสิบล้านเก้าแสนเก้าหมื่นสี่พันสามสิบบาทสามสิบบาทสามเซ็นต์สตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๓๕,๖๕๓,๒๘๘,๖๗๒.๗๒ บาท (สามหมื่นห้าพันหกร้อยห้าสิบล้านสองแสนแปดพันหกร้อยเจ็ดสิบบาทเจ็ดสิบบาทเจ็ดสตางค์)

๑.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๙,๕๕๗,๗๐๕,๓๖๒.๕๙ บาท (เก้าพันห้าร้อยห้าสิบล้านเจ็ดแสนห้าพันสามร้อยหกสิบบาทห้าสิบบาทห้าสตางค์)

๑.๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งไว้ จำนวน ๗๕,๕๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นห้าพันห้าร้อยล้านบาทถ้วน)

๑.๓ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓,๓๗๓,๗๘๒,๒๔๙.๘๖ บาท (หนึ่งหมื่นสามพันสามร้อยเจ็ดสิบล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นสองพันสองร้อยสี่สิบบาทแปดสิบบาทแปดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๓ รายงานผลการอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗,๔๕๓ อัตรา

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ พิจารณาการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานต่อไปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตว่ากรุงเทพมหานครเริ่มใช้มาตรการระยะสั้นในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น การอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ควรนำแนวทางของมาตรการดังกล่าวมาใช้กำหนดกรอบการพิจารณาด้วย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กรณีตำแหน่งใดมีความจำเป็นในการปฏิบัติ อาจมีการปรับตำแหน่งในแต่ละมาตรการได้ โดยจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีมติมอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาทบทวนการจ้างต่อลูกจ้างชั่วคราว โดยวิเคราะห์ลักษณะภารกิจ และจัดกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ตามประเด็นของ อ.ก.ก.ฯ รวมทั้งกำหนดแผนการดำเนินการและแนวทางบรรเทาผลกระทบ โดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มมาตรการที่ ๒ และมาตรการที่ ๓ ตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เสนอต่อคณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาต่อไป

๒. คณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ พิจารณาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๒.๑ มอบสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครในภาพรวมให้เป็นไปตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ และให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑.๑ สืบค้นข้อมูลกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพื่อจ้างต่อไปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ส่งให้สำนักงาน ก.ก. ภายในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๑.๒ ร่วมกับสำนักงาน ก.ก. จัดทำแนวทางบรรเทาผลกระทบในการเยียวยา ลูกจ้างชั่วคราวตามมาตรการจ้างต่อลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒ กรณีที่ถูกเลิกจ้างในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้มีความชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงการกำหนดรูปแบบการจ้างรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อเป็นตัวอย่างให้หน่วยงานนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒.๒ เห็นชอบในหลักการให้กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๑ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๑ และมาตรการที่ ๒ บางตำแหน่ง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ได้ดำเนินการสำรวจเป็นปัจจุบันแล้ว

๒.๓ เห็นชอบในหลักการให้กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๒ บางตำแหน่ง และมาตรการที่ ๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ได้ดำเนินการ



สำรวจเป็นปัจจุบันแล้ว โดยกำหนดเงื่อนไขให้หน่วยงานบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ภายในหน่วยงาน หรือดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้แล้วเสร็จภายใน สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นให้เลิกจ้าง

๒.๔ มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ไปพิจารณา ดำเนินการต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครโดยสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา และสำนักงาน ก.ก. ควรเร่งกำหนดแนวทางบรรเทาผลกระทบ และเตรียมความพร้อมให้หน่วยงานในการปรับเปลี่ยน รูปแบบการจ้าง เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างให้เป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้จำนวนลูกจ้างชั่วคราว มีแนวโน้มลดลงในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. กรุงเทพมหานครควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มมาตรการที่ ๒ ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ในการจ้างงานรูปแบบอื่น และนำผลการศึกษาไปใช้สำหรับการจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานครระยะต่อไป ทดแทนมาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่กำลังจะครบกำหนด

๓. กรุงเทพมหานครควรมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อประสิทธิภาพ ของการให้บริการ ทั้งก่อนและภายหลังการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗,๔๕๓ อัตรา โดยแบ่งเป็น

๑.๑ ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๑ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๑) จำนวน ๑๐,๓๔๒ อัตรา

๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๑ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๒ บางตำแหน่ง) จำนวน ๖,๕๔๕ อัตรา

๑.๓ ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๒ บางตำแหน่ง) จำนวน ๒๙๒ อัตรา โดยกำหนด เงื่อนไขให้หน่วยงานบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นการจ้างรูปแบบอื่น และดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ

๑.๔ ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๓ (ตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น มาตรการที่ ๓) จำนวน ๒๗๔ อัตรา โดยกำหนดเงื่อนไขให้ หน่วยงานบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นการจ้างรูปแบบอื่น และ ดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๒. มอบกรุงเทพมหานครจัดทำแนวทางบรรเทาผลกระทบ โดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ ตามประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ ทั้งนี้ ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินการให้ อ.ก.ก.ฯ ทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๓.๑ แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรื่องที่ ๓.๒ การลาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

เรื่องที่ ๓.๓ มอบหมายผู้แทน ก.ก. เป็นอนุกรรมการในคณะกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จดยางานการประชุม

แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เมื่อหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ ตามประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการวิเคราะห์พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และรายงาน ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

การพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการฯ ให้มีความเหมาะสมชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถใช้กำลังคนได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ ตลอดจนวางแผนทดแทนอัตราว่างดังกล่าวหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้กำลังคนด้วยวิธีการใหม่ ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดรายละเอียดแนวทางการจัดสรรดังนี้

ความหมาย/นิยามของอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ

“อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ” หมายถึง ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในปีงบประมาณนั้น รวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการเป็นตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย

หลักการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ ให้สำนักงาน ก.ก. วิเคราะห์ และจำแนกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการเป็น ๒ ส่วน คือ

- ๑. ตำแหน่งที่จัดสรรคืนให้หน่วยงาน
๒. ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง

โดยมีแนวทางพิจารณา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ตำแหน่งที่จัดสรรคืนให้หน่วยงาน

ตำแหน่งเกษียณอายุราชการที่จัดสรรคืนให้หน่วยงาน คือ ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่

- (๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกตำแหน่ง
(๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งกำหนดเป็น

ตำแหน่งทางการบริหารตามบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งไม่กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหารตามบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง

(๓) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตทุกตำแหน่ง



Handwritten signature or mark.

(๔) ตำแหน่งที่ปฏิบัติการหลักของหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งมีลักษณะงานให้บริการด้านสาธารณสุข หรือเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเป็นกรอบอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

สำนักการแพทย์	สำนักอนามัย	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑. นายแพทย์	๑. นายแพทย์	๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ทันตแพทย์	๒. ทันตแพทย์	๒. นักสังคมสงเคราะห์
๓. แพทย์แผนไทย	๓. นายสัตวแพทย์	๓. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. แพทย์แผนจีน	๔. พยาบาลวิชาชีพ	
๕. พยาบาลวิชาชีพ	๕. เภสัชกร	
๖. เภสัชกร	๖. นักเทคนิคการแพทย์	
๗. นักเทคนิคการแพทย์	๗. นักรังสีการแพทย์	
๘. นักรังสีการแพทย์	๘. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	
๙. นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	๙. นักจิตวิทยา	
๑๐. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	๑๐. นักโภชนาการ	
๑๑. นักกายภาพบำบัด	๑๑. นักสังคมสงเคราะห์	
๑๒. นักกิจกรรมบำบัด	๑๒. นักวิชาการสาธารณสุข	
๑๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑๓. นักวิชาการพยาบาล	
๑๔. นักกายอุปกรณ์	๑๔. นักวิชาการสุขาภิบาล	
๑๕. นักจิตวิทยา	๑๕. ผู้ช่วยทันตแพทย์	
๑๖. นักจิตวิทยาคลินิก	๑๖. สัตวแพทย์	
๑๗. นักโภชนาการ	๑๗. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	
๑๘. นักสังคมสงเคราะห์	๑๘. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	
๑๙. นักวิชาการสาธารณสุข	๑๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
๒๐. นักวิชาการสุขาภิบาล		
๒๑. นักวิทยาศาสตร์การกีฬา		
๒๒. นักเวชนิทัศน์		
๒๓. ผู้ช่วยทันตแพทย์		
๒๔. โภชนาการ		
๒๕. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม		
๒๖. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์		
๒๗. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์		



[Handwritten signature]

ส่วนที่ ๒ ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปี ซึ่งเป็นตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๑ โดยมีหลักการวิเคราะห์จัดสรรตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ดังนี้

- (๑) พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น สภาพปัญหา สถานการณ์วิกฤต หรือความเร่งด่วน ในการปฏิบัติการกิจตามกฎหมายหรือนโยบายรัฐบาล
 - (๒) พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ในภาพรวมของหน่วยงาน/ส่วนราชการ (ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และการจ้างงานรูปแบบอื่น)
 - (๓) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ มาใช้ทดแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
 - (๔) การนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานของหน่วยงาน/ส่วนราชการ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากขึ้น
 - (๕) พิจารณาลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถิติปริมาณงานของส่วนราชการที่มี ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ
 - (๖) หากเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนด้านบริหารจัดการของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน/ ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ทั้งนี้ ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมด้วยข้อมูลสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่กำหนดข้างต้นส่งให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังว่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปีต่อไป

แนวทางดำเนินการ หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่มี ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จัดอยู่ในประเภทตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น ของการใช้ตำแหน่ง จะต้องส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และการจ้างงานรูปแบบอื่น รวมทั้งอัตรากำลังว่างในภาพรวมของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๒. การพัฒนาระบบงานหรือรูปแบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือการใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น เป็นต้น

๓. หน้าที่ความรับผิดชอบและสถิติปริมาณงานของส่วนราชการที่มีตำแหน่งเกษียณอายุราชการ

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีมติไม่จัดสรร ตำแหน่งคืนให้หน่วยงาน ให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณาเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว มาไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรตำแหน่งหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้หน่วยงานอื่น ที่มีความจำเป็นต่อไป



๑๓๒๕

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
 ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑	-	-	๑	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๐	๓	๔	๓	
๓	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๒	๑	-	๑	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๗	๕	๓	๙	
	รวม	๓๐	๙	๗	๑๔	



๒๕๖๔

ผลการพิจารณาการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
 ระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
ให้นับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (จำนวน ๕ ราย)			
๑. นางสาวจตุพร กลมปิ่น ตำแหน่งนักวิชาการเวชสถิติ ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๔๔) ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุน บริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลเจริญกรุง ประชาธิปไตย สำนักการแพทย์	ขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเวชสถิติ ชำนาญการ	ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่เวชสถิติ ๔ - ๕ และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติ ชำนาญการ เป็นเวลา ๘ ปี ๒ เดือน ๑ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่เวชสถิติ ๔ - ๕ และตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติ ชำนาญการ ขอนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้อง กับสายงานวิชาการเวชสถิติ ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานให้บริการเวช- ระเบียบ สถิติผู้ป่วย การรักษาพยาบาล การวิเคราะห์โรค การแปลข้อมูลและลงรหัส การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลเวชสถิติโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวเนื่องกับ สายงานวิชาการเวชสถิติ จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๒ เป็นเวลา ๔ ปี ๑ เดือน ๑ วัน
๒. นายธีรชัย บุญศรี ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กภพ. ๓๖) กลุ่มงานส่งเสริมกีฬา กองการกีฬา สำนักกีฬารекреน กีฬา และการท่องเที่ยว	ขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศูนย์เยาวชน	ขณะดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการ เป็นเวลา ๕ ปี ๘ เดือน ๑๐ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ชำนาญการ และรับผิดชอบปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้าศูนย์กีฬา ขอนับระยะเวลางานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศูนย์เยาวชน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การวางแผนงาน/โครงการ ส่งเสริม สนับสนุน จัดการเรียน การสอน และให้บริการด้าน กีฬาและนันทนาการของศูนย์กีฬา รวมทั้ง กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงาน ของศูนย์สร้างสุขทุกวัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้เหมาะสมกับคนทุกเพศวัย ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศูนย์เยาวชน จึงนับให้ ครั้งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๒ ปี ๑๐ เดือน ๕ วัน
๓. นางสาวพรพิมล วิสารกาญจน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กน.สพส. ๑๒) กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและ ฝึกอบรม กองนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนาสังคม	ขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ขณะดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๓ และ ตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือน ระดับ ๔ เป็นเวลา ๒ ปี ๑๑ เดือน ๒๐ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๓และตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๔ ขอนับระยะเวลางานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทบทวนเพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของหลักสูตร สถานศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาหลักสูตร



ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
			การศึกษา พิจารณาคัดเลือกหนังสือเสริม การเรียนรู้ของสถานศึกษาและ การบริหารงานช่วงชั้นเรียน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๕ เดือน ๒๕ วัน
๔. นายพิตร ศรีวระมย์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ขบท.วส.๒๔(บ)) โรงเรียนวัดเลา (คณะศิษย์เทพสิทธอุทิศ) สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ขณะดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ และ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ เป็นเวลา ๗ ปี ๒ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๑ และตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ขอนับระยะเวลางานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษา การประเมินผล การจัดการศึกษา การจัดทำและประเมิน มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๓ ปี ๖ เดือน ๑ วัน
๕. นายสายันต์ อิมอ้วน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบท.วส.๔๒(บ)) โรงเรียนวัดเลา (คณะศิษย์เทพสิทธอุทิศ) สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ขณะดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ และ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ เป็นเวลา ๓ ปี ๑๐ เดือน ๒๓ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๑ และตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ขอนับระยะเวลางานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำแผน การศึกษา หลักสูตรการศึกษา การพัฒนา หลักสูตร สื่อการศึกษา การส่งเสริม การติดตาม ประเมินผล และการจัด การศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๑๑ เดือน ๑๒ วัน



ทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
(ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔)

โดยเป็นการสมควรที่จะกำหนดทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลเพื่อใช้ในการเลือกสรรบุคคลให้สามารถคัดสรรคนดี คนเก่ง มีทัศนคติที่ดีและมีศักยภาพเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ที่กำหนดให้การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมีการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังต่อไปนี้

๑. ความหมายของทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่จะมีคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

๒. ทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย

(๑) การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) หมายถึง การมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้จากภายใน โดยสามารถหาวิธีที่จะเรียนรู้ในเรื่องที่อยากรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้มาทบทวน เพื่อนำความรู้ไปใช้ในชีวิตและการทำงาน พร้อมสามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และต่อยอดได้ว่าควรจะเรียนรู้เรื่องใดต่อไป เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ทุกสถานการณ์ ทุกที่และทุกเวลาอย่างต่อเนื่อง

(๒) การเป็นผู้มีกรอบคิดเชิงพัฒนา (Growth Mindset) หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือทัศนคติของตนเองที่เชื่อในความสามารถของตนว่าทุกเรื่องสามารถพัฒนาและแก้ไขได้ ทุกปัญหาอยู่ในวิสัยที่สามารถจัดการได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหา ไม่หนีปัญหา ขอบความท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาทางออกและวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อประสบปัญหาจะมีความอดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานจนนำไปสู่ความสำเร็จได้

(๓) ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Quotient) หมายถึง ความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ในการใช้เทคโนโลยี ที่จะทำให้คน ๆ หนึ่ง สามารถเผชิญกับความท้าทายและสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตและการทำงานในโลกดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม



(๔) การทำงานเป็นทีมและการร่วมมือร่วมพลัง (Team Working and Collaboration) หมายถึง ความเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าทำงานคนเดียว โดยมีการทำงานแบบการร่วมแรงร่วมใจกับผู้อื่น ร่วมกันคิด หรือร่วมมือ ประสานการทำงานให้สอดคล้องกัน ทั้งภายในทีม ระหว่างทีม และองค์กร จะทำให้เป้าหมายของกรุงเทพมหานครบรรลุผลสำเร็จ

(๕) การมีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านและความคล่องตัว (Transformative Leadership and Agility) หมายถึง การเป็นผู้ที่เชื่อว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายและสามารถทำได้ มีความกล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดการยอมรับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นผู้รับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และเป็นผู้มีความคล่องตัว สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

(๖) ทศนคติเชิงองค์กร (Organizational Attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในการอุทิศตนเพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนอย่างทั่วถึง การมีจิตสาธารณะ และมีความภาคภูมิใจในองค์กรปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าว



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

งวดการรายงาน



ครั้งที่ 2 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงทั้งวงเดือนตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเฟ้ออื่นๆที่จ่ายควบา	ค่าใช้จ่าย		รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข			ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	35,653,288,672.72	9,204,514,039.04	126,874,560.27	226,316,763.28	75,500,000,000.00	7,020,699,830.29	943,013,088.47	5,410,069,351.10	13,373,782,249.86	17.71	

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. หนังสือสำนักการคลังที่ กท 1304/2119 ลงวันที่ 29 เมษายน 2564 เรื่อง รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

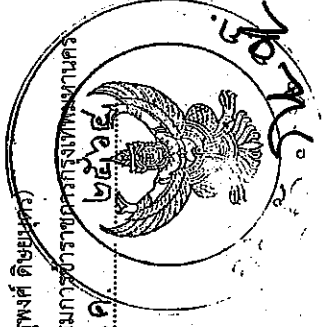
ลงชื่อ 

ผู้ให้ข้อมูล

(นายรัฐพงศ์ ดิษยะหุต)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒๐ / ๓.๑



ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๑ จำนวน ๑๐,๕๓๒ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๑. พนักงานทั่วไป (กวาด) และ (เก็บขน- มูลฝอย)	๖,๘๓๘ กวาด ๓,๖๖๕ เก็บขนฯ ๓,๑๗๓	- สำนักงานเขต (๖,๘๓๘)
๒. พี่เลี้ยง	๙๙๔	- สำนักงานแพทย์ (๒๔) - สำนักพัฒนาสังคม (๕) - สำนักอนามัย (๑๐) - โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๙๕๕)
๓. พนักงานแปล	๔๒	- สำนักงานแพทย์ (๔๒)
๔. พนักงานผ่าและรักษาศพ	๕	- สำนักงานแพทย์ (๕)
๕. พนักงานขับรถยนต์	๗๙๕	- สำนักเทศกิจ (๔) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๒๒) - สำนักงานคลัง (๑๓) - สำนักงานแพทย์ (๖๖) - สำนักงานโยธา (๔๐) - สำนักงานจราจรและขนส่ง (๙) - สำนักงานวางผังและพัฒนาเมือง (๕) - สำนักงานการศึกษา (๑๔) - สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร (๑) - สำนักงานเลขานุการผู้ว่าฯ (๑๓) - สำนักงานเลขานุการสภาฯ (๔) - สำนักงานระบายน้ำ (๘๖) - สำนักงาน ก.ก. (๑) - สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔๑) - สำนักพัฒนาสังคม (๑๒)



๕๕๐๓

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๑ จำนวน ๑๐,๔๓๒ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
		<ul style="list-style-type: none"> - สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (๔) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๑๗) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๑๓) - สำนักอนามัย (๑๓๐) - สำนักงานเขต (๒๔๙) - โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๑)
๖. พนักงานประตุน้ำ	๒๕	- สำนักการระบายน้ำ (๒๕)
๗. พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๔	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการโยธา (๑๐) - สำนักการระบายน้ำ (๓) - สำนักงานเขต (๑)
๘. นายท้ายเรือ	๗๐	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักเทคนิค (๒) - สำนักการแพทย์ (๕) - สำนักการระบายน้ำ (๑๖) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๓) - สำนักงานเขต (๔๓) - โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๑)
๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑,๒๓๙	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการโยธา (๑๘) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๑) - สำนักการระบายน้ำ (๑๕) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๖) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๑๒๐) - สำนักอนามัย (๑๘) - สำนักงานเขต (๑,๐๖๑)



(Handwritten signature)

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๑ จำนวน ๑๐,๔๓๒ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๐	- สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๒) - สำนักการคลัง (๕) - สำนักการระบายน้ำ (๖) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๑) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๒) - สำนักงานเขต (๔)
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๕	- สำนักอนามัย (๑) - สำนักการระบายน้ำ (๔)
๑๒. พนักงานเทคนิค	๒๙๕	- สำนักเทคนิค (๙๓) - สำนักงานเขต (๒๐๒)
รวม	๑๐,๓๔๒	



Handwritten signature

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๑ จำนวน ๖,๕๔๕ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๑. พนักงานทั่วไป	๗๔๓	- สำนักงานเขต (๗๔๓)
๒. พนักงานสวนสาธารณะ	๑,๒๐๔	- สำนักงานเขต (๑,๑๕๕) - โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๔๙)
๓. พนักงานประจำรถ	๗๐๕	- สำนักงานเขต (๗๐๕)
๔. พนักงานประจำเรือ	๑๔	- สำนักงานเขต (๑๔)
๕. นายท่า	๑๒	- สำนักงานเขต (๑๒)
๖. พนักงานสถานี	๔๑	- สำนักงานเขต (๔๑)
๗. พนักงานสวนสาธารณะ	๔๗๘	- สำนักสิ่งแวดล้อม (๔๗๘)
๘. พนักงานทั่วไป	๒,๓๐๐	- สำนักการระบายน้ำ (๘๙๘) - สำนักการโยธา (๒๔๕) - สำนักการแพทย์ (๔๑๐) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๔๖๒) - สำนักอนามัย (๒๓๐) - สำนักพัฒนาสังคม (๑๑) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๔๔)
๙. พนักงานช่วยเหลือคนไข้	๒๕๒	- สำนักการแพทย์ (๒๕๒)
๑๐. พนักงานโรงพิมพ์	๑	- สำนักการศึกษา (๑)
๑๑. ผู้ช่วยช่าง	๖๕	- สำนักการแพทย์ (๓๐) - สำนักการระบายน้ำ (๒๑) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๒) - สำนักการคลัง (๗) - สำนักการโยธา (๕)
๑๒. พนักงานสถานี	๖๑๑	- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๔๗๐) - สำนักการแพทย์ (๑๔๑)



ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๑ จำนวน ๖,๕๕๕ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
		- สำนักพัฒนาสังคม (๑๓) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๕๐) - สำนักอนามัย (๔๕)
๑๓. พนักงานประกอบอาหาร	๑๑	- สำนักการแพทย์ (๙) - สำนักอนามัย (๒)
๑๔. พนักงานทั่วไป	๑๐๘	- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต (๑๐๘)
รวม	๖,๕๕๕	



ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ จำนวน ๒๙๒ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๑. พนักงานประจำรถ	๑๐๕	- สำนักงานโยธา (๑) - สำนักงานระบายน้ำ (๑๙) - สำนักงานการศึกษา (๒) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๑) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๘) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๕๕) - สำนักอนามัย (๑๙)
๒. พนักงานประจำเรือ	๑๒	- สำนักเทศกิจ (๑) - สำนักงานระบายน้ำ (๑๑)
๓. พนักงานทั่วไป	๔๕	- สำนักเทศกิจ (๑) - สำนักงานจราจรและขนส่ง (๑๑) - สำนักงานการศึกษา (๑๐) - สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร (๑) - สำนักงานเลขานุการผู้ว่าฯ (๒) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๑๖) - สำนักงานคลัง (๓) - สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๔. พนักงานสถานที่	๙๓	- สำนักงานโยธา (๒๐) - สำนักงานจราจรและขนส่ง (๑) - สำนักงานระบายน้ำ (๙) - สำนักงานวางผังและพัฒนาเมือง (๑) - สำนักงานการศึกษา (๕) - สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร (๑) - สำนักงานเลขานุการผู้ว่าฯ (๔) - สำนักงานเลขานุการสภาฯ (๒) - สำนักงาน ก.ก. (๑) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๒๘) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๑๖) - สำนักงานคลัง



๒๒

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ จำนวน ๒๙๒ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๕. นายท่า	๔	- สำนักการศึกษา (๑) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๓)
๖. ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์	๑๐	- สำนักพัฒนาสังคม (๑๐)
๗. พนักงานสวนสาธารณะ	๒๑	- สำนักการแพทย์ (๖) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๒) - สำนักพัฒนาสังคม (๑) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๓) - สำนักอนามัย (๙)
๘. พนักงานประกอบอาหาร	๑	- สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๑)
๙. พนักงานพิมพ์แบบ	๑	- สำนักสิ่งแวดล้อม (๑)
รวม	๒๙๒	



[Handwritten signature]

ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๓ จำนวน ๒๗๔ อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนรวม (อัตรา)	สังกัดและจำนวนกรอบ
๑. พนักงานช่วยการพยาบาล	๔	- สำนักอนามัย (๔)
๒. พนักงานพิมพ์	๒	- สำนักการแพทย์ (๒)
๓. ช่าง	๖	- สำนักการคลัง (๖)
๔. พนักงานป้องกันสาธารณสุข	๑๑	- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข (๑๑)
๕. พนักงานรับโทรศัพท์	๒๕	- สำนักการแพทย์ (๔) - สำนักการโยธา (๑) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๕) - สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข (๘) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๒)
๖. พนักงานรักษาความปลอดภัย	๒๐๖	- สำนักเทศกิจ (๒) - สำนักการแพทย์ (๑๒) - สำนักการระบายน้ำ (๕) - สำนักการศึกษา (๖) - สำนักงานเขต (๑๒๙) - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๔) - สำนักสิ่งแวดล้อม (๒๖) - สำนักการคลัง (๕) - สำนักอนามัย (๑๗)
๗. พนักงานซักฟอก	๒๐	- สำนักการแพทย์ (๑๗) - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๓)
รวม	๒๗๔	

