"ยกเลิกชั้นความลับ
เมื่อ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕"

ลับ

**รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕**
**เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕**
**ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์**

---

**ผู้มาประชุม**

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร — รองประธาน ก.ก.
(นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย — กรรมการ ก.ก.
(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. — กรรมการ ก.ก.
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. — กรรมการ ก.ก.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. — กรรมการ ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม — กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร — กรรมการ ก.ก.
(นางสาวธนพร แดงจิ๋ว ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร แทน)
๘. นางวันทนีย์ วัฒนะ — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๓. นายสมบัติ มะประเสริฐ — กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๔. นายธวัชชัย ฟักอังกูร — กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๕. นางนันทนา...

สำนักงาน ก.ก.

ลับ

| | |
|---|---|
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร่างนิทร (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอุบล เล่นวารี (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายภาส ภาสสัทธา (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) | กรรมการและเลขานุการ ก.ก. |

**ผู้ไม่มาประชุม**

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

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

| | |
|---|---|
| ๑. นายประจิม เปี่ยมเต็ม | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวอรัญญา พรไชยะ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายธีระเดช เดชบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางอลิสา เงินเส็ง | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นายบุญลือ โตนดงาม | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นางสาวณัฏกา โสมสิน | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๑๐. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๑๑. นางนงเยาว์ หนูรัตน์ | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร |
| ๑๒. นายพิศนุ อินทร์ชัย | ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๑๓. นางสาวอลิศรา สืบสังข์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางศุภากรณ์ อึ้งภากรณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นางสาวจิราภรณ์ โพธิ์เงินนาค | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๗. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๘. นางวันทนา ตั้งเจริญนาน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๙. นางสาวณัฏฐิณิชชา ภิญโญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๐. นางสุพัตรา เอี่ยมสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

๒๑. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร...

| | |
|---|---|
| ๒๑. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๒. นางสาวลลิดา วชังเงิน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๓. นางสาวชนิดาภา เนียมปาน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๔. นางสาวปาริฉัตตก์ ใจจักรคำ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๕. นายนักบุญ ปางพุฒิพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๖. นางสาวนวรัตน์ ศรศรี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๗. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๘. นางสาวนิตยา จงแสง | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๒๙. นางสาวบงกช ทองแท่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๐. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๑. นางสาววรัชญา สุคันธพงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๓๒. นางสาวปัญชลิกา แก้วเกษ | นักจัดการงานทั่วไป |

**เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.**

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ติดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม

๒. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Microsoft Teams

ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่ประธานในที่ประชุมกำหนดให้กรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ก.ก. ในครั้งต่อไปที่ห้องนพรัตน์ ในคราวการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายพันธุ์โอมิครอนกำลังแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีโอกาสติดเชื้อได้ง่ายกว่าสายพันธุ์อื่น ฝ่ายเลขานุการจึงได้นำเรียนประธานในที่ประชุมขอความเห็นชอบให้กรรมการ ก.ก. เข้าประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งประธานในที่ประชุมได้เห็นชอบเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๔ ราย ได้แก่

| | |
|---|---|
| ๑. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม<br>(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒. นายสมบัติ มะประเสริฐ<br>(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. นายภาส ภาสสัทธา<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | กรรมการและเลขานุการ ก.ก. |



สำนักงาน ก.ก.

และมีกรรมการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๕ ราย ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

**ที่ประชุม** รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔**

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๗ ระเบียบวาระ จำนวน ๕๙ หน้า

**มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง**

**เรื่อง รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน ราย**



๓.๓ สำนักงาน...

สำนักงาน ก.ก.

<u>ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา</u>

<u>เรื่องที่ ๔.๑ ขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</u>

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราขการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>

๑. กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๙) บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๒๙ (๗) บัญญัติให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

๑.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

"๑. กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้

(๑) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

(๒) กรณี

สำนักงาน ก.ก.

(๒) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงาน จัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ก. กำหนด

(๔) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เพราะอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๕) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) กรณีอื่นที่ ก.ก. อนุมัติ”

๑.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ อนุมัติเป็นหลักการให้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร หรือผู้สำเร็จการศึกษา ที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑.๔ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๑.๕ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบในหลักการตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๒/๑๓๓๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ให้บริหารจัดการในการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

(๑) ให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างที่ต้องใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการจัดการคัดเลือกฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ในการดำเนินการดังกล่าว การใดหรือเรื่องใดที่ต้องให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกตามมาตรา ๒๙ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นผู้ลงนาม ขอให้ส่งเรื่องนั้นให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ลงนาม

ฯลฯ

**๒. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง**

๒.๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเป้าหมายที่ ๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๒ แผนยุทธศาสตร์ ...

๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ ๒ สามารถทดแทนบุคลากรที่สูญเสียอย่างเพียงพอและทันเวลา กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาเชิงรุก

๒.๓ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสนใจเข้ารับราชการ โดยพิจารณาแนวทาง วิธีการ รวมไปถึงหลักเกณฑ์ที่สามารถคัดเลือกบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจ และตรงตามความต้องการของส่วนราชการ

**๓. ผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแนวทางการคัดเลือกของกรุงเทพมหานคร**

สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและรองรับนโยบายการบริหารงานภาครัฐ จึงยกร่างปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยมีสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ ดังนี้

๓.๑ เพิ่มเติมในข้อ ๑ กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ดังนี้

(๑) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว แก้ไขเป็น (๑) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวงหรือ ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือผู้ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินการคัดเลือกของกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่อนุมัติเป็นหลักการให้คัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร หรือผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานครและมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ แก้ไขเป็น (๒) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ หรือหลักสูตรที่มีสัญญาผูกพันตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก หรือโครงการที่มีข้อสัญญาหรือเงื่อนไขผูกพันที่เป็นการเฉพาะกับกรุงเทพมหานครหรือโครงการทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับภารกิจงานเฉพาะด้านตามที่กรุงเทพมหานครกำหนดในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามข้อสั่งการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามหนังสือที่ กท ๐๒๐๐/ทปษ ๒๒๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เช่น โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชในการผลิตเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น หากสามารถบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวเข้ารับราชการได้

จะเป็นประโยชน์กับกรุงเทพมหานครมากเนื่องจากหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณภัยมีจุดเด่นคือ การบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการจัดการสาธารณภัยและปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์เข้าด้วยกัน และเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการสาธารณภัยของกรุงเทพมหานครที่ต้องการสร้างทีมปฏิบัติการที่มีนักกู้ชีพและนักกู้ภัยมืออาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการเผชิญเหตุฉุกเฉินทุกประเภทและงานด้านสาธารณภัย

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ก. กำหนด

(๔) กรณีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น หรือการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีวิธีการคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษเพิ่มเติมที่จะช่วยให้หน่วยงานได้บรรจุข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติราชการในระยะเวลาที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ซึ่งหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีการดำเนินการคัดเลือกในลักษณะนี้แล้ว เช่น สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้ส่วนราชการอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขันได้ กรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานของรัฐอื่นใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อนำไปบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นได้ เป็นต้น

(๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้สมัครคัดเลือกต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในขณะมีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่าสามปี ทั้งนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรกรุงเทพมหานคร อีกทั้งเป็นการนำทักษะ ความชำนาญ หรือระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการใช้กำลังคนที่มีอยู่ของกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สามารถปรับขนาดกำลังคนด้านลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานได้เร็วขึ้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๖) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว ไม่มีผู้สมัครสอบ หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วมีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ เนื่องจากข้อมูลผลการดำเนินการสอบแข่งขันฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๖๓ พบว่า แนวโน้มสภาพการณ์การสรรหาในตำแหน่งของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน บางตำแหน่งมีจำนวน



ผู้สมัครสอบ
สำนักงาน ก.ก.

ผู้สมัครสอบน้อยลง เช่น การสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ มีผู้สมัครสอบเพียง ๔ คน เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนปฏิบัติงาน (ผู้นำกิจกรรมศาสตร์) มีผู้สมัครสอบ จำนวน ๙ คน เป็นต้น หรือในบางตำแหน่งมีจำนวนผู้สมัครสอบลดลงอย่างต่อเนื่องและไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ เช่น ตำแหน่งโภชนากร นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากจำนวนผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในตลาดแรงงานมีน้อยลง เพราะเด็กรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรี หรืออาจเกิดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่น่าสนใจ หรือค่าตอบแทนของตำแหน่งที่ได้รับไม่จูงใจให้สมัครสอบ

(๗) (๘) และ (๙) เป็นไปตามกรณี (๔) (๕) และ (๖) ในหลักเกณฑ์ฯ เดิม

๓.๒ เพิ่มเติมในข้อ ๒ ในส่วนของวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับกรณีเหตุพิเศษที่มีการกำหนดเพิ่มเติมในแต่ละกรณีตามข้อ ๓.๑

๔. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบให้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ ก.ก. พิจารณาแล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ ก ๐๓๐๒/๑๗๓๐ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงก่อนนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป โดยมีประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) หลักการออกแบบ (Design Principals) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ การคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร โดยเน้นความรวดเร็วและคล่องตัวในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ครั้งนี้ทำให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มช่องทางกรณีเหตุพิเศษที่อาจคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ทำให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทัศนคติที่ดี และมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามารับราชการได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครควรเพิ่มช่องทางการสรรหาและเลือกสรรคนเก่ง (Talent) ในสายงานต่าง ๆ เข้าสู่องค์กรด้วย เช่น ผู้มีความรู้ด้าน Digital Science เพื่อมาทำเรื่องรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีกำลังคนคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานได้ทันต่อความต้องการในการพัฒนาเมือง

๒) การให้ทุนรัฐบาลกำหนดเป้าหมายชัดเจนว่า เมื่อผู้ได้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่ส่วนราชการเจ้าของทุน โดยบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนอาจไม่มีโอกาสมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดกรณีเหตุพิเศษดังกล่าวไว้ก็เพื่อประโยชน์ของกรุงเทพมหานครและผู้ได้รับทุน

๓) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรคำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

มงคลเนินการ...

มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม การเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์สูงในงาน รวมถึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท และอุทิศตนปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานคร เช่น การพิจารณาจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันกับองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับจากการคัดเลือกด้วยกรณีเหตุพิเศษดังกล่าว และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่มบุคคลดังกล่าว

๔) เห็นควรปรับการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกตามกรณีเหตุพิเศษ ข้อ ๑ (๑) (๒) (๓) (๕) และ (๖) ที่กำหนดให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ให้มีความชัดเจนเช่นเดียวกับองค์ประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามกรณีเหตุพิเศษข้อ ๑ (๔) ที่กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการไว้ชัดเจน เช่น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน เป็นต้น

๕) ควรเพิ่มเติมกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้ารับการคัดเลือกตามกรณีเหตุพิเศษ ๑ (๔) การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยควรกำหนดให้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่นที่มีประสบการณ์ในงานสูง เพื่อให้สามารถนำทักษะและประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกรุงเทพมหานครได้เช่นเดียวกัน เช่น กลุ่มจ้างเหมาบริการรายบุคคล กลุ่มอาสาสมัครพัฒนาชุมชน เป็นต้น

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ</u> ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ประชุมมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมตามสรุปประเด็นการอภิปรายของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติรับรองในเรื่องร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้นำมติรับรองในเรื่องนี้ไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม โดยมีประเด็นการอภิปรายของ อ.ก.ก. ดังนี้

ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้อ ๑ (๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ก. กำหนด ให้อธิบายขยายความเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนมากขึ้น และแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและเหตุพิเศษ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในอนาคต

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาเชิงรุก และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ให้มีการปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสนใจเข้ารับราชการ โดยพิจารณาแนวทางวิธีการ รวมไปถึงหลักเกณฑ์ที่สามารถคัดเลือกบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับ



สำนักงาน ก.ก.

ภารกิจ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u>

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ข้อ ๑ (๔) กรณีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในหลักการเพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขันใหม่ หน่วยงานและส่วนราชการได้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในระยะเวลาที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการดำเนินการ โดยการคัดเลือกกรณีดังกล่าวจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรุงเทพมหานครขึ้นบัญชีอยู่ ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้สอบแข่งขันได้ที่ขึ้นบัญชีไว้และรอเรียกตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒. หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกฯ ข้อ ๑ (๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการและจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการคัดเลือกต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit system) เพราะเป็นการคัดเลือกจากบุคลากรกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกจะต้องกำหนดหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกให้มีความเข้มข้นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขัน

<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

**<u>เรื่องที่ ๔.๒ ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖</u>**

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ อนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้

ฯลฯ

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ก. กำหนด

ฯลฯ

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗ วุฒิ โดยในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีข้อสังเกตว่า การกำหนดวุฒิคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีหลักในการพิจารณา เช่น คุณวุฒินั้นเป็นคุณวุฒิที่ขาดแคลน เป็นวิชาชีพเฉพาะ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนน้อย จำนวนผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนพอสมควรแต่ไม่สนใจที่จะเข้ารับราชการ เป็นต้น ซึ่งวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการดังกล่าว สิ้นสุดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ เวียนแจ้งวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๑ วุฒิ และ ก.พ. ได้มีมติกำหนดให้ส่วนราชการอาจคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนดเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๒/๙๖๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวียนแจ้งหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ ว่าวุฒิใดควรกำหนดไว้คงเดิม หรือเห็นควรยกเลิก หรือกำหนดเพิ่มเติม ซึ่งสำนักการแพทย์ได้มีหนังสือที่ กท ๐๖๐๑/๗๙๐๔ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ แจ้งว่าขอให้กำหนดวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน ๓๓ วุฒิ ซึ่งเป็นคุณวุฒิเดิมที่ ก.ก. กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ และขอกำหนดวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม จำนวน ๒ วุฒิ ดังนี้

๔.๑ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางมีเดียทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ

๔.๒ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางกิจกรรมบำบัด เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ

สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีหนังสือแจ้งไม่ประสงค์เปลี่ยนแปลงและขอให้กำหนดวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดไว้เดิมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์วุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ วุฒิที่สำนักการแพทย์ขอกำหนดเพิ่มเติมเป็นวุฒิในการคัดเลือกฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ และวุฒิที่มีความจำเป็นเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ กำหนดวุฒิคัดเลือกฯ คงเดิมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗ วุฒิ โดยวุฒิปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด ขอกำหนดเป็นปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด ทางกายภาพบำบัด หรือทางกิจกรรมบำบัด เพื่อให้เกิดความชัดเจนและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ และนักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ ลำดับที่ ๒๓

๕.๒ กำหนดวุฒิคัดเลือกฯ เพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานทางด้านการแพทย์ ดังนี้

๕.๒.๑ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาสัตวรักษ์ เนื่องจากเป็นวุฒิที่มีสถาบันการศึกษาเปิดสอน ๑ สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี ซึ่ง ก.พ. รับรองเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวรักษ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๔๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ ลำดับที่ ๔๘

๕.๒.๒ ขอกำหนดวุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและกำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้น ได้แก่

(๑) ตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการพยาบาล เพื่อให้การบริการด้านพยาบาลมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสายงานพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนารูปแบบบริการพยาบาลและนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นต้น ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ ลำดับที่ ๕๔

(๒) ตำแหน่งนักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ เนื่องจากมีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษา โดยกำหนดคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชนิทัศน์ ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทย์ศาสตร์ หรือทางมีเดียทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ ลำดับที่ ๕๕ ซึ่งปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชนิทัศน์ และทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทย์ศาสตร์ เป็นวุฒิเดิมที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔

๖. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิ

ในการ...

ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

๗. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่องที่ ๔.๑ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้

ฯลฯ

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุพิเศษ

ข้อ ๒. สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

ฯลฯ

(๒) กรณีตามข้อ ๑ (๓) และข้อ ๑ (๖) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๒ ของเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่ ๔.๑

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามารับราชการในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

๑. วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการคัดเลือกควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยถูกต้องไว้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ ตามที่เห็นสมควร

<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

๑. วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการคัดเลือกควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยถูกต้องไว้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร

<u>เรื่องที่ ๔.๓ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหาร</u>

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาอนุมัติให้ นายไทน์ธารา ศรีโรจนพัฒน์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ได้รับเงินเดือน ๑๖,๘๘๐.- บาท ในการบรรจุกลับจากรับราชการทหาร

<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>

๑. นายไทน์ธารา ศรีโรจนพัฒน์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามหมายนัดเข้ารับราชการทหาร ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ไปรับราชการทหารกลับ เข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้รับเงินเดือนในอัตรา ๑๖,๒๔๐ บาท รวมเวลาไปรับราชการทหาร ๑ ปี ๑๐ วัน

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

มาตรา ๘๐ บัญญัติว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๘๕ บัญญัติว่า การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ รับทราบการนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ มาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ดังต่อไปนี้

๑. กรณีบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

ฯลฯ

๑.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

ฯลฯ

(๒) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหาร ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป สำหรับ ๖ เดือนแรกให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้รับเงินเดือนเพิ่มได้อีกรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครึ่งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้รับการปรับข้างต้นแล้ว

ฯลฯ

๕. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ พิจารณา เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากการรับราชการทหารแล้ว มีมติ ดังนี้

(๑) อนุมัติให้นายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ ได้รับเงินเดือน ๑๑,๒๐๐.- บาท ในการบรรจุกลับจากการรับราชการทหาร โดยเทียบเคียงการได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ขอบรรจุกลับจากการรับราชการทหาร ตามข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม...

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ความว่า "เงินเดือนสูงกว่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๓" เป็น "เงินเดือนสูงกว่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินครึ่งขั้นตามตารางการเลื่อนเงินเดือนขั้วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ"

(๒) การพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนกรณีบรรจุข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการให้พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า นายไทน์ธารา ศรีโรจนพัฒน์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ-ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาล-เวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ได้ลาออกไปรับราชการทหาร ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้รับเงินเดือนในอัตรา ๑๖,๒๔๐.- บาท และได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รวมเวลาที่ไปรับราชการทหาร ๑ ปี ๑๐ วัน ซึ่งกรณีการให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารของกรุงเทพมหานครไม่อาจนำข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมได้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนขั้วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ จึงเห็นควรพิจารณาเช่นเดียวกับกรณีของนายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ โดยเทียบเคียงการได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ความว่า "ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓" เป็น "ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้นตามตารางการเลื่อนเงินเดือนขั้วคราวสำหรับข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ"

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ดังนี้

๑. อนุมัติให้นายไทน์ธารา ศรีโรจนพัฒน์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ได้รับเงินเดือน ๑๖,๘๘๐.- บาท ในการบรรจุกลับจากรับราชการทหาร

๒. ขอให้ที่ประชุมเห็นชอบให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติให้นายไทน์ธารา ศรีโรจนพัฒน์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ สำนักการแพทย์ ได้รับเงินเดือน ๑๖,๘๘๐.- บาท ในการบรรจุกลับจากรับราชการทหารโดยเทียบเคียงการได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ความว่า "ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓" เป็น "ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้นตามตารางการเลื่อนเงินเดือนขั้วคราวสำหรับข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ"

<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u> <u>เรื่องเพื่อทราบ</u>

<u>เรื่องที่ ๕.๑</u> <u>รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ</u>

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. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๘ เรื่อง ดังนี้

๒. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๒ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๗ ราย)

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

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๑๑๕ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๘ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๙ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๔๘ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๑๓๖ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

**(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

๓. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีมติ ดังนี้

๓.๑ รับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕ ราย **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

๓.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๙ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมิน จำนวน ๑๗ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

๔. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง ๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๗) ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และ ๘) ตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุด ดังนี้

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่า ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

**(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

๔.๒ อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเปลี่ยนชื่อสายงาน ดังนี้

๔.๒.๑ เปลี่ยนชื่อสายงาน “ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน” ชื่อตำแหน่งในสายงาน “เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน” เป็น ชื่อสายงาน “ปฏิบัติงานนันทนาการ” ชื่อตำแหน่งในสายงาน “เจ้าพนักงานนันทนาการ”

๔.๒.๒เปลี่ยนชื่อสายงาน “วิชาการศูนย์เยาวชน” ชื่อตำแหน่งในสายงาน “นักวิชาการศูนย์เยาวชน” เป็น ชื่อสายงาน “นันทนาการ” ชื่อตำแหน่งในสายงาน “นักนันทนาการ”

**(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๒
สำนักงาน ก.ก.

**<u>เรื่องที่ ๕.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๔)</u>**

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๔)

**<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>**

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ถ. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก.รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ถ. ทราบ

**<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u>**

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

**งวดการรายงานครั้งที่ ๓ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๔)**

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๔๗,๔๐๗,๖๐๔,๕๗๓.๗๒ บาท (สี่หมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยเจ็ดล้านหกแสนสี่พันห้าร้อยเจ็ดสิบสามบาทเจ็ดสิบสองสตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๓๔,๐๙๖,๕๓๓,๑๘๕.๐๑ บาท (สามหมื่นสี่พันเก้าสิบหกล้านห้าแสนสามหมื่นสามพันหนึ่งร้อยแปดสิบห้าบาทหนึ่งสตางค์)

๑.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวนรายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๑๓,๕๓๗,๓๘๘,๑๕๑.๙๙ บาท (หนึ่งหมื่นสามพันห้าร้อยสามสิบเจ็ดล้านสามแสนแปดหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยห้าสิบเอ็ดบาทเก้าสิบเก้าสตางค์)

๑.๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งไว้ จำนวน ๗๘,๕๘๘,๓๒๑,๙๕๘.๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบแปดล้านสามแสนสองหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบแปดบาทถ้วน)

๑.๓ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒,๗๗๑,๓๒๙,๙๓๑.๔๓ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันเจ็ดร้อยเจ็ดสิบเอ็ดล้านสามแสนสองหมื่นเก้าพันเก้าร้อยสามสิบเอ็ดบาทสี่สิบสามสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สรุปข้อมูล ข้าราชการ ก.ก.

**สรุปข้อมูลตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครมีงบประมาณรายจ่ายประจำทั้งสิ้น ๗๘,๕๘๘,๓๒๑,๙๕๘.๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบแปดล้านสามแสนสองหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อย-ห้าสิบแปดบาทถ้วน) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๖,๑๔๕,๑๑๒,๑๘๑.๒๙ บาท (สองหมื่นหกพันหนึ่งร้อยสี่สิบห้าล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสองพันหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาทยี่สิบเก้าสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๗ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ย้อนหลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๙ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๕ **(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)**

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๔) เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุมได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวาง โดยมีข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เมื่อเทียบรายงานค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครย้อนหลัง ๓ ปี เทียบกับปีปัจจุบันพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ มีร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลน้อยกว่าปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครน้อยที่สุด จึงควรหาสาเหตุว่า มีปัจจัยใดที่เป็นสาเหตุทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ

๒. ควรมีการกำหนดเพดานขั้นสูงของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นเป้าหมายในการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคล โดยจัดทำเป็นแนวทาง/แผนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการเพิ่มอัตรากำลังทราบ และจะได้ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ไม่เกินวงเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแต่ละปี

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๖๔

**<u>เรื่องที่ ๕.๓ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</u>**

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ-และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อทราบ พร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

**<u>สาระสำคัญของเรื่อง</u>**

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มีประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญ-เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีความสุข

ให้มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Engagement) และพบประเด็นสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. จึงเริ่มดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อให้กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการและผลการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจที่ดำเนินการผ่านระบบ online โดยแจ้งให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัดหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ตามกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๘,๖๔๓ คน ๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๗,๓๑๗ คน ๓) ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒,๘๓๑ คน และ ๔) ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗,๔๒๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๖,๒๑๖ คน ตอบแบบสำรวจฯ เมื่อตรวจสอบความถูกต้อง/ครบถ้วนของแบบสำรวจดังกล่าว พบว่า แบบสำรวจที่มีความถูกต้อง/ครบถ้วนสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓,๔๗๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒ ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

๒. จัดทำรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๑ ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พบว่า

๑) ผลการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๔.๒๕ รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๔.๑๗ และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๓.๙๘

๒) ผลการสำรวจความผูกพัน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๕.๑๐ รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๔.๙๖ และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำค่าเฉลี่ยความผูกพันที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๔.๘๔

๒.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่นำมาสำรวจในครั้งนี้ มี ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันที่กรุงเทพมหานครควรพัฒนา/ปรับปรุงเป็นอันดับแรก โดยยึดหลัก ๒ ประการ คือ ๑) เน้นเสริมจุดแข็งที่พัฒนาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงและมีระดับความสัมพันธ์สูง และ ๒) แก้ไขข้อบกพร่องที่พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำแต่มีระดับความสัมพันธ์สูงของแต่ละประเภทข้าราชการและบุคลากร คือ

๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านค่าตอบแทน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๓) ลูกจ้างประจำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านค่าตอบแทน

๔) ลูกจ้างชั่วคราว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนา ต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒.๓ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านค่าตอบแทน เป็นประเด็นที่มีข้อเสนอแนะจากข้าราชการและบุคลากรฯ มากเป็นอันดับแรก โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่ม/ปรับปรุงค่าตอบแทนหรือฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพของกรุงเทพมหานครและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น บ้านพัก ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โครงการซื้อที่พักอาศัยดอกเบี้ยต่ำ ส่วนลดค่าโดยสารรถสาธารณะ ฯลฯ ควรมีค่าตอบแทนพิเศษอื่น นอกเหนือเงินเดือน เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัยในตำแหน่งที่มีความเสี่ยง ค่าลงขุมขน ค่าใบประกอบวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่งพิเศษ เป็นต้น และควรมีค่าตอบแทนที่พิเศษกว่าหน่วยงานอื่นเพราะจะจูงใจคนที่มีศักยภาพให้อยากมาทำงานด้วยมากขึ้น ฯลฯ

๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเจ้าหน้าที่คอยช่วยดูแลปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ ควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสำนักงาน

ให้เป็นไปตาม ...

ให้เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการทำงาน และมีพื้นที่ให้บริการประชาชน เช่น โรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานเขต รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงพื้นที่โดยรอบโดยเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดสรรพื้นที่จอดรถอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รองรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ โดยเพิ่มห้องทำงาน ห้องประชุม และเพิ่มพื้นที่จัดเก็บเอกสาร ฯลฯ

๓) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างยุติธรรม โดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และการนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาความก้าวหน้า และมีหลักเกณฑ์การปรับเป็นลูกจ้างประจำที่ชัดเจน เป็นธรรม ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อปรับระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก่อนเปิดรับบุคคลภายนอก/ไม่ต้องแข่งกับบุคคล ภายนอก โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าวด้วย ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงานประเภททั่วไป เช่น เพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโส มีหลักเกณฑ์ในการปรับเข้าสู่ประเภทวิชาการ เป็นต้น ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราว เช่น การเพิ่มอัตราการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ฯลฯ

๔) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งภารกิจของสำนักงานเขตและนโยบายจากภาครัฐ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยตรง เช่น งานด้านเอกสาร งานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เพื่อทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่ ควรให้ความสำคัญกับงานตามภารกิจหลักก่อน ส่วนภารกิจสนับสนุนหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องควรใช้วิธีการจ้างรูปแบบอื่นหรือมอบหมายให้อาสาสมัครรับไปทำแทน ควรกำหนดขอบเขต/บทบาทของตำแหน่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง/ฝ่าย/หน่วยงานเพื่อความถนัดและชำนาญของแต่ละวิชาชีพ ฯลฯ

๕) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ มีข้อเสนอแนะว่า ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน และเปิดเวทีเสวนาให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้านปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและศีลธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ควรมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ มีรายละเอียดครบถ้วน กำหนดแผนงานให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบทิศทาง การทำงาน และมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ฯลฯ

๖) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้รู้จักกันมากขึ้น/พัฒนาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันจะได้ราบรื่นและได้รับความร่วมมือในการทำงาน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน/การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ ควรมีสัมมนาด้านการพัฒนาองค์กร (OD) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง OD เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดความแตกต่างระหว่างวัย โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ฯลฯ

๗) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีข้อเสนอแนะว่า ควรสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก ให้รางวัลกับผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีบทลงโทษที่ชัดเจนกับผู้ละเมิดหรือกระทำความผิด ควรยกเลิกวัฒนธรรมล้าสมัย เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมหรือจัดประชุมที่ช่วยสร้างเสริมวัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ

๘) ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีข้อเสนอแนะว่า ควรลดกิจกรรมที่ต้องเข้าร่วมในวันหยุด/นอกเวลาราชการ ลดงานที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก เช่น กิจกรรมงานตามนโยบาย ฯลฯ เนื่องจากส่งผลกระทบกับเวลาการทำงานหากมีการจัดกิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่จำเป็น ควรกำหนดเวลาการทำงานให้ชัดเจน จัดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ควรสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้สามารถมีความสุขทั้ง ๒ ด้าน ฯลฯ

๙) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เช่น ปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากร เนื่องจากมีการขอโอนออกจากกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังและต้องสอนงานคนใหม่ตลอดเวลา สำรวจอัตรากำลังที่ขาดแคลนเพื่อเป็นการแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ นอกจากนั้นควรบรรจุข้าราชการลงตำแหน่งให้ตรงตามคุณวุฒิหรือตรงสายวิชาชีพ หรืออบรม/ทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ควรมีรูปแบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลรูปแบบใหม่ที่มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยลดการใช้ดุลยพินิจลง ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ฯลฯ

๒.๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๑) เหตุผลที่ทำให้มีความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ รักงานที่ทำ รักองค์กร การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ความมีจิตสำนึก อุดมการณ์ และภูมิใจในการเป็นข้าราชการ หน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

๒) เหตุผลที่ทำให้มีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก ได้แก่ ต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว มีความรู้สึกเบื่องาน คน ระบบ วัฒนธรรมองค์กร งานไม่มีความก้าวหน้า และเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

๓) เหตุผลที่ส่งผลให้เต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ ความมีจิตสำนึก อุดมการณ์ และภูมิใจในการเป็นข้าราชการ รักงานที่ทำ รักองค์กร เป็นการทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

๔) เหตุผลที่ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กร ได้แก่ กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีความมั่นคง การมีผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

๒.๕ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

๑) ด้านปัจจัยที่ศึกษาซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เนื่องจากผู้นำ มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรและมีความใกล้ชิดกับบุคลากร ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในเรื่องทักษะและความสามารถก่อนที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำทั้งในเรื่องการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน และเมื่อขึ้นมาเป็นผู้นำแล้วต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ต้องมีการสื่อสารเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

๑.๓) ด้านกายภาพ ...

สำนักงาน ก.ก.

๑.๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีจุดหมายในการทำงานและทุ่มเทการทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละขั้นจะเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรตามมา

๑.๔) ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจ จัดทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

๑.๕) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้ รวมถึงควรบริหารอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสมและต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนรายปี มีการตรวจสอบปริมาณงานในแต่ละหน่วยงานว่าเหมาะสมหรือไม่

๑.๖) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งในระยะสั้น ๑ ปี ระยะปานกลาง ๒ - ๔ ปี และระยะยาว ๔ - ๗ ปี มีแนวทางการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และยอมรับแนวทางการประเมินผลงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

๑.๗) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่เรื่องงานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เปิดเวทีให้ทุกคนสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๑.๘) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย สอดรับการทำงานรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัย โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบของ HAPPY WORK PLACE ส่งผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๒) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและบุคลากรในแต่ละกลุ่ม อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

๓) ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดสอดคล้องกันทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติวัดได้ยาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร พบว่า ทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมายให้เหตุผลสอดคล้องกัน คือ มีความรักในงานที่ทำ รักอาชีพของตนและรักองค์กร เป็นอันดับแรก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งเสริมความรักองค์กรให้ข้าราชการและบุคลากรรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ

๒.๖ ข้อเสนอแนะ...

๒.๖ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑) ควรศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

๒) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรเลือกใช้เครื่องมือวิจัยอื่นควบคู่กันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

๓) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรเพื่อปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการบุคลากร เช่น การปรับปรุงฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครหลังเกษียณอายุราชการให้เป็นแบบเดียวกับข้าราชการ เป็นต้น

๔) ปัจจัยส่วนบุคคล ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง เพื่อให้สวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ๑๕ ปี เนื่องจากเป็นบุคลากรใหม่ที่มีความเสี่ยงต่อการลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานยาวนานแล้ว จะช่วยให้อัตราการลาออกลดลงได้

๕) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรในด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางกายภาพและทางสังคม จากการอาศัยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

๖) ควรทบทวนการศึกษาเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อตอบสนองกับความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร-กรุงเทพมหานครที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

๒.๗ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างดำเนินโครงการพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์ของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาจัดทำเป็นนโยบาย/แนวทาง/วิธีการในการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

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

ได้มีการประชุมพิจารณาการรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ครั้ง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ แล้วมีมติรับทราบผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ...

อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และนำผลการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก.ฯ เสนอ ก.ก. ทราบ และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

๑. การนำประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาประเด็นที่ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีค่าความถี่สูงมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ หรือนำประเด็นข้อเสนอแนะไปตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อน แล้วจึงนำมากำหนดเป็นประเด็นในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป เนื่องจากในบางข้อเสนอแนะอาจเป็นเพียงความต้องการของบุคลากรแต่ไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริงซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ โดยตรง

๒. ควรให้ความสำคัญกับเครื่องมือ วิธีการการประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย เนื่องจากข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการประมวลผลในบางประเด็น เช่น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปวิเคราะห์และนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นจำนวนมาก

๓. จากผลการสำรวจฯ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรฯ อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรประเภทอื่น ซึ่งประเด็นดังกล่าวควรนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ ดังกล่าว เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร

๔. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y และ Generation C) ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า โดยนำข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการสำรวจฯ มาจำแนกเป็นช่วงอายุ (Generation) แล้วนำมาวิเคราะห์ต่อยอดเฉพาะกลุ่ม ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มที่มีความแตกต่างจากผลการสำรวจฯ ในครั้งนี้ จากผลสำรวจฯ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Gen Y จึงควรมีการทำแผนการสร้างความผูกพันเพื่อรองรับบุคลากรกลุ่มดังกล่าว รวมทั้งรองรับความต้องการของคนรุ่นถัดไปที่จะเข้าสู่องค์กร (Generation C) ไว้ล่วงหน้า

๕. การศึกษาในเชิงปริมาณอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ จึงควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วย เพื่อให้ทราบปัญหาที่แท้จริงที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ สามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพไปวางแผนการสร้างความผูกพันฯ ที่มีความชัดเจนและตรงความต้องการของบุคลากรมากขึ้น ซึ่งการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นเรื่องที่ทำให้ทราบว่าอะไรคือปัญหาของบุคลากรในองค์กร สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ทั้งระบบ สำหรับการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้ทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. การขับเคลื่อนในเรื่องของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจใช้วิธีการจูงใจโดยการให้รางวัล (Reward) การยกย่อง (Recognition) โดยผู้บังคับบัญชาในทุกระดับมีความสำคัญในการผลักดัน

การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานของตนเอง จึงควรนำระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน เพื่อสร้างเป็นแรงจูงใจเชิงบวกให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรืออาจนำข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมาจัดอันดับเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานที่มีระดับความผูกพันต่ำได้ปรับปรุง/พัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

๗. การขับเคลื่อนในเรื่องของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรเอกชน ดำเนินการโดยการทำ Engagement Analytic แบบละเอียด เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ได้ทราบระดับความผูกพัน และนำระดับความผูกพันมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงานด้วย ซึ่งนอกจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งกรุงเทพมหานครอาจจะนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

๘. ควรมีการสรุปข้อมูลโดยยกประเด็นที่วิเคราะห์แล้วพบว่าเป็นปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข พร้อมแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ที่ประชุมได้ทราบทิศทางที่ชัดเจนและให้ข้อสังเกตในเรื่องดังกล่าวได้ตรงประเด็นปัญหามากขึ้น

๙. ปัญหาการโอน/การลาออกจากราชการ ในบางกรณีเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติ เช่น การโอนกลับภูมิลำเนา หน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า เป็นต้น แต่ในบางกรณีที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นปกติ เช่น การสูญเสียบุคลากรด้านนิติการให้กับองค์กรอิสระที่ให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งหน่วยงานงานภาครัฐในปัจจุบันต่างประสบปัญหาเดียวกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ก็ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการเพิ่มเงินพิเศษสำหรับนิติกร ดังนั้น ในกรณีนี้ ควรสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและแก้ไขให้ตรงจุด

๑๐ การแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบควรต้องพิจารณาความต้องการในเรื่องของการประกอบอาชีพของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน ที่มีความแตกต่างจากอดีตโดยสิ้นเชิง เมื่อสอบถามข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความต้องการจะประกอบอาชีพอิสระ ทำงานในรูปแบบออนไลน์ ไม่ต้องการทำงานในองค์กร ซึ่งการทำงานในระบบราชการจะต้องอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ ไม่ตรงกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ ดังนั้น ในอนาคตควรมีการออกแบบงาน (Job Design) โดยนำผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมาวิเคราะห์ออกแบบงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

๑๑. วัตถุประสงค์ของการสำรวจฯ เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จึงควรนำข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ของแต่ละประเภทบุคลากรมาประกอบการพิจารณา โดยระบุว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันที่ควรนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น

๑๒. ข้อมูลตารางการเปรียบเทียบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ควรนำข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ของแต่ละประเภทบุคลากรมาประกอบการพิจารณา ประกอบผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เนื่องจากข้อเสนอแนะที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดนั้น มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ บางส่วนที่ให้ข้อมูลซึ่งอาจจะยังไม่เพียงพอ

ต่อไปหน้า ...

ที่จะนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในบางประเด็นก็เป็นข้อมูลที่ยังไม่ตรงจุด เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต แต่ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจฯ เป็นการกล่าวถึงผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานจริงมาประกอบการพิจารณาด้วย

๑๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการสำรวจฯ เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์-การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. ซึ่งมีหลายภารกิจที่ได้มีการผลักดันและเริ่มดำเนินการแล้ว

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u>

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ-ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุงรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว เห็นควรรายงานต่อ ก.ก. เพื่อโปรดทราบ และให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อสำนักงาน ก.ก. จักได้เวียนแจ้งรายงานผลการสำรวจฯ ให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครทราบ และนำผลการสำรวจไปเป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปวางแผนการดำเนินการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรต่อไป

<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u>

๑. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรฯ เป็นรายงานที่ได้ข้อมูลรายละเอียดครบถ้วน กรุงเทพมหานครควรนำไปเป็นฐานข้อมูล วางแผนดำเนินการพัฒนา ต่อยอดงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

๒. ข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ต้องการให้มีระบบสอนงาน (coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (mentoring) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรมีแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำให้มีบทบาทการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ผสมผสานแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ให้เกิดขึ้นตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจฯ ในครั้งนี้

๓. เมื่อมีการนำผลสำรวจฯ ไปดำเนินการพัฒนาต่อยอด ดูแลบุคลากรให้ดีขึ้น ควรรายงานผลการดำเนินงานให้ ก.ก. ทราบอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นการทำงานในเชิงรุกและสะท้อนให้เห็นประเด็นปัญหาหลายประเด็น ผู้บริหารจะได้รับทราบและนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาต่อไป และควรนำผลการสำรวจฯ ครั้งนี้เผยแพร่ในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยต่อไป

๔. ผลการศึกษาในเรื่องระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีต่อกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มเป้าหมายอื่น สอดคล้องกับสถิติของข้าราชการที่ขอโอนกลับภูมิลำเนามีสถิติสูง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ เรื่องสวัสดิการของข้าราชการ เช่น สวัสดิการค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการ...

ซึ่งข้าราชการได้มีการเรียกร้องมาโดยตลอด บัญชีเงินเดือนที่น้อยกว่าของท้องถิ่นอื่น ปัญหาของหลักเกณฑ์การสอบเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการแล้วส่งผลให้ข้าราชการถูกลดเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรนำข้อมูลนี้ไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบายเพื่อแก้ปัญหาให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

๕. สวัสดิการค่าเช่าบ้านซึ่งมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย ควรเสนอเป็นค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ขัดกับระเบียบมาทดแทน เนื่องจากสถิติการขอโอนของข้าราชการครูฯ มีอัตราสูง โดยมีเหตุผลเรื่องค่าครองชีพที่สูงและไม่สามารถเบิกค่าที่พักอาศัยจากทางราชการได้ ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารของกรุงเทพมหานครได้มีนโยบายในเรื่องการสร้างที่พักสำหรับข้าราชการครูฯ มีโครงการสร้างที่พักอาศัยให้ครบ ๖ กลุ่มเขต แต่ในเบื้องต้นหากมีสถานที่ที่สามารถดำเนินการได้ก็ให้ดำเนินการก่อน เช่น อาคารเรียนที่ไม่ได้ใช้งานก็ให้ปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ของการใช้อาคารเรียนเป็นอาคารที่พักของข้าราชการครูฯ ซึ่งเริ่มดำเนินการไปแล้วที่เขตคลองเตยเป็นโครงการนำร่อง ในระยะต่อไปก็จะสำรวจพื้นที่เพื่อขยายผลการดำเนินการต่อไป นอกจากนั้น ควรมีการขยายเพดานเงินเดือนของผู้มีสิทธิเข้าพักอาศัยในอาคาร บ้านพักของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากปัจจุบันฐานเงินเดือนเริ่มต้นของบุคลากรได้มีการปรับเพิ่มขึ้น แต่เพดานเงินเดือนของผู้มีสิทธิฯ ยังไม่ได้ปรับเพิ่มขึ้นตามฐานเงินเดือน

๖. ควรมีการวาง Hr Landscape สำหรับกรุงเทพมหานครใหม่ เนื่องจากปัจจุบันภาระงานมีความซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ทำให้ปริมาณงานในพื้นที่มีมากและยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น ปัจจัยที่เป็นตัวเงินอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ ควรมีการทบทวนสวัสดิการของกรุงเทพมหานครว่าเพียงพอหรือไม่ โดยเฉพาะในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีกลุ่มบุคลากรซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) เข้ามาทำงานมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบการทำงานเน้นการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องนำผลการวิจัยไปเป็นฐานข้อมูลและนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไปพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๗. ความก้าวหน้าของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครถือว่าขับเคลื่อนไปในทางที่ดี โดยเฉพาะสายการบริหารมีจำนวนข้าราชการครูฯ ระดับเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารก็มีแนวคิดที่จะให้ข้าราชการครูฯ มีความก้าวหน้าไปจนถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับระดับคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยมีผลงานเชิงประจักษ์ เช่น รางวัลโรงเรียนพระราชทาน รางวัลคุรุสดุดี เป็นต้น

๘. สำนักงาน ก.ก. มีแนวคิดในการพัฒนางานโดยมุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในหลายเรื่องอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำหรับผลการสำรวจในครั้งนี้ จะเวียนแจ้งให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครทราบ และให้ส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. จะรวบรวมข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบต่อไป ซึ่งการแก้ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องอาศัยการผลักดันและสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

มติที่ประชุม รับทราบรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๖

**ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ**

**เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม**

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน ราย

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๑ ขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรื่องที่ ๔.๒ ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่องที่ ๔.๓ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหาร

**มติที่ประชุม** เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

**ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ

**เลิกประชุมเวลา** ๑๑.๓๐ น.

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**
**(ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕)**

---

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความเหมาะสมในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะเหมาะสมกับภารกิจ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับมาตรา ๑๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ก.ก. จึงสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ก.ก. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๑. กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้

(๑) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือผู้ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

(๒) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ หรือหลักสูตรที่มีสัญญาผูกพันตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก หรือโครงการที่มีข้อสัญญาหรือเงื่อนไขผูกพันที่เป็นการเฉพาะกับกรุงเทพมหานคร หรือโครงการทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุพิเศษ

(๔) กรณีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น หรือการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร

(๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้สมัครคัดเลือกต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในขณะมีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่าสามปี

กรณีตามวรรคหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานครซึ่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาการปฏิบัติงานซึ่งไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ ให้หมายความรวมถึงผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการราชบุคคล ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐโดยอนุโลม

สำนักงาน ก.ก.

(๖) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วไม่มีผู้สมัครสอบ หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วมีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ

(๗) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้เพราะอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๘) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๙) กรณีอื่นที่ ก.ก. อนุมัติ

๒. สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตามข้อ ๑ (๑) และข้อ ๑ (๒) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๑

(๒) กรณีตามข้อ ๑ (๓) และข้อ ๑ (๖) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๒

(๓) กรณีตามข้อ ๑ (๔) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๓

(๔) กรณีตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๔

(๕) กรณีตามข้อ ๑ (๗) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุตามกรณีนี้ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๕ และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๖ พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

เมื่อสำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลา ๑๘๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยสอบแข่งขันได้ที่มีว่างอยู่ได้

(๖) กรณีตามข้อ ๑ (๘) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุตามกรณีนี้ยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการและเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน ๑๕ วัน นับแต่กำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อสำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการแล้ว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุไว้แล้วที่มีว่างอยู่ได้

๓. ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีตามข้อ ๑ (๒) และ (๕) ประกอบด้วย รองปลัดกรุงเทพมหานครที่สั่งราชการสำนักงาน ก.ก. เป็นประธาน หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกรรมการอื่น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดตำแหน่ง สัดส่วน และจำนวนตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการคัดเลือกในแต่ละกรณีเหตุพิเศษที่กำหนดโดยพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม และนำเรียนปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบ

๔. เมื่อสำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้วในแต่ละครั้ง ให้รายงานผลการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามแบบรายงานตามเอกสารหมายเลข ๗ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งไปยังสำนักงาน ก.ก. เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. การดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกนี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

**วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ ๑ (๑) และข้อ ๑ (๒)**

---

๑. ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๕ พร้อมหลักฐานการศึกษา

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

๓. ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้ อาจใช้วิธีสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้

๔. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งได้

---

## วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ ๑ (๓) และ (๖)

๑. ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ

๑.๒ ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก

(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

(๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัคร

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๗) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก

(๘) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ที่ครอบคลุมการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง ซึ่งอาจพิจารณากำหนดวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม

(๙) เกณฑ์การตัดสิน

(๑๐) การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก และการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๒) เงื่อนไข ข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ เช่น ห้ามหน่วยงานต่าง ๆ โอนผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น

๑.๓ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัคร โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับสมัคร ปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผย และประกาศรับสมัครทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๑.๔ กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒. ผู้ประสงค์จะสมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๕ พร้อมหลักฐานการศึกษาและเสียค่าธรรมเนียมสำหรับตำแหน่งที่สมัครในอัตราตำแหน่งละ ๒๐๐ บาท

๓. ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกที่กำหนดในข้อ ๑.๒ (๘) โดยคณะกรรมการคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

๔. การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละวิธีการคัดเลือกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

สำนักงาน ก.ก.

๕. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก และการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

๕.๑ เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้วให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๕.๒ บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ใช้ได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี

๕.๓ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก คือ

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิจากการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก

(๓) ผู้นั้นมีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้โดยการโอน แต่หน่วยงานที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

๕.๔ ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกบัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และ ก.ก. พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีหลักฐานว่ามีเหตุอันสมควรมิได้หลีกเลี่ยงหรือเลือกโอกาสที่จะบรรจุ จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกนั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

๖. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

๗. กรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีกและบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกยังไม่ยกเลิก ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวตามลำดับที่ในบัญชี

---

## วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ ๑ (๔)

การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ให้สำนักงาน ก.ก.สามารถคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ โดยเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นจำนวนสามเท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่าสิบคน โดยเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไปตามลำดับต่อกันเรื่อยๆ โดยไม่ซ้ำกัน และเมื่อเรียกจนถึงคนสุดท้ายในบัญชีแล้ว แต่บัญชียังไม่ยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก ในกรณีที่มีผู้สอบแข่งขันได้เหลือในบัญชีน้อยกว่าสิบคน ให้เรียกตามจำนวนที่เหลือในบัญชีได้ **ทั้งนี้ คำว่า "ตำแหน่งอื่น" ให้หมายถึง ชื่อตำแหน่งเดียวกัน แต่ต่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่นด้วย** ให้ดำเนินการตามวิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

**๑. การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ให้ดำเนินการดังนี้**

๑.๑ ให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

๑.๒ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑.๑ ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีโดยกำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้ สำนักงาน ก.ก. อาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๓ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งมาเพื่อเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นตามข้อ ๑.๒ ดังนี้

(๑) ประสานกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ชื่อและที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ ตามจำนวนที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนตามข้อ ๑.๓ (๑) สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ทั้งนี้ ในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งด้วยว่า

ก. ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือสมัครเข้ารับการประเมินแล้วแต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ยังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม

ข. ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดถูกยกเลิกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุ หรือได้รับการเรียกตัวและได้แจ้งความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่าจะรับการบรรจุ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุ หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิเข้ารับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ประเมินนี้ แล้วแต่กรณี

ค. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะใช้วิธีการตามข้อ ๑.๒ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้

๑.๔ ให้สำนักงาน ก.ก. กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินโดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ เลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม ชื่อตำแหน่งในบัญชีเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล

๑.๕ การขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า และให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่ โดยมีสาระสำคัญตามข้อ ๑.๔ ด้วย และส่งประกาศการขึ้นบัญชีนั้นไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศการขึ้นบัญชี

๑.๖ เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครจะเรียกผู้ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๑.๕ มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ในบัญชี ให้ตรวจสอบก่อนว่า ผู้ที่จะเรียกมารายงานตัวนั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑.๓ (๒) ข. แล้วจึงมีหนังสือเรียกผู้นั้นมารายงานตัว โดยส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัว ให้ตรวจสอบผู้ที่มารายงานตัวเพื่อจะรับการบรรจุด้วยว่า ผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑.๓ (๒) ข. อยู่หรือไม่ หากผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรว่า จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ และขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่น ๆ ในการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับการบรรจุครั้งนี้ และให้คัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิม แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๑.๗. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยห้ามโอนไปหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ

สำนักงาน ก.ก.

**๒. การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน** ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้สำนักงาน ก.ก. ประสานขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อนำไปบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานครขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

๒.๓ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒.๒ ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีโดยกำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้ สำนักงาน ก.ก. อาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๔ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาเพื่อเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นตามข้อ ๒.๓ ดังนี้

(๑) ประสานกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อให้ได้ชื่อ ที่อยู่ และข้อมูลของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ ตามจำนวนที่กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนตามข้อ ๒.๔ (๑) สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ทั้งนี้ ในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งด้วยว่า

๒.๑) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครครั้งนี้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มิใช่บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๒) สิทธิของผู้สอบแข่งขันได้ในระหว่างการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ก. ผู้สอบแข่งขันได้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือสมัครเข้ารับการประเมินแล้ว แต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ยังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนตามเดิม และมีสิทธิในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามเดิม แล้วแต่กรณี

ข. ผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จะยังคงมีสิทธิในการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเรียกให้มารับการบรรจุเมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้โดยบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นจะต้องยังไม่หมดอายุ

ค. ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดถูกยกเลิกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุ หรือได้รับการเรียกตัวและได้แจ้งความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่าจะรับการบรรจุหรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุ หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิเข้ารับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ประเมินนี้ แล้วแต่กรณี

ง. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะใช้วิธีการตามข้อ ๒.๓ วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

๒.๕ ให้สำนักงาน ก.ก. กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ เลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม ชื่อตำแหน่งในบัญชีเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล

๒.๖ การขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า และให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่ โดยมีสาระสำคัญตามข้อ ๒.๕ ด้วย และส่งประกาศการขึ้นบัญชีนั้นไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศการขึ้นบัญชี

๒.๗ เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครจะเรียกผู้ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๒.๖ มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ในบัญชี ให้ตรวจสอบก่อนว่า ผู้ที่จะเรียกมารายงานตัวนั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๒.๔ (๒) ค. แล้วจึงมีหนังสือเรียกผู้นั้นมารายงานตัวโดยส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัว ให้ตรวจสอบผู้ที่มารายงานตัวเพื่อจะรับการบรรจุด้วยว่า ผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๒.๔ (๒) ค. อยู่หรือไม่ หากผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรว่า จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๒.๘ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยห้ามโอนไปหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ

๒.๙ ให้แจ้งผลการดำเนินการคัดเลือกให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีทราบภายหลังการสรรหาและเลือกสรรแล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการเจ้าของบัญชีด้วย

---

สำนักงาน ก.ก.

## วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ ๑ (๕)

---

๑. ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ

๑.๒ ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก

(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

(๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัคร

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๗) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก

(๘) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ที่ครอบคลุมการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นของตำแหน่ง ซึ่งอาจพิจารณากำหนดวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม

(๙) เกณฑ์การตัดสิน

(๑๐) การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก และการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๒) เงื่อนไข ข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ เช่น ห้ามหน่วยงานต่าง ๆ โอนผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น

๑.๓ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัคร โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับสมัคร ปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผย และประกาศรับสมัครทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๑.๔ กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒. ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกที่กำหนดในข้อ ๑.๒ (๘) โดยคณะกรรมการคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

๓. การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละวิธีการคัดเลือกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้ประกาศผลการคัดเลือกโดยเรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๕. เมื่อสำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกได้พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการแล้ว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ในบัญชีให้ดำรงตำแหน่งได้ เมื่อแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครคัดเลือกครบตามจำนวนตำแหน่งว่างแล้ว ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นอันยกเลิก

---

สำนักงาน ก.ก.

เอกสารหมายเลข ๕

เลขประจำตัวผู้สมัคร.....

**แบบใบสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น**
**ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**
**กรณีเหตุพิเศษ.....**

ติดรูปถ่ายขนาด
๑.๕ x ๒ นิ้ว

**๑. ข้อมูลส่วนบุคคล**

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

สัญชาติ.....เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....อายุ ....ปี ....เดือน (นับถึงวันสมัคร)

เลขประจำตัวประชาชน .....ออกให้ ณ อำเภอ.....

จังหวัด .....วันที่ .....เดือน .....พ.ศ. .....

สถานที่เกิด จังหวัด .....ภูมิลำเนา.....

ที่อยู่ปัจจุบันบ้านเลขที่ ..... หมู่ที่ ..... ตรอก/ซอย ..... ถนน.....

ตำบล/แขวง ..... อำเภอ/เขต ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์ ..... E-mail address .....โทรศัพท์ .....

โทรศัพท์มือถือ .....

อาชีพ

- ○ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง.....
- ○ บุคลากรกรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง.....
- ○ ข้าราชการประเภทอื่น ตำแหน่ง.....
- ○ ลูกจ้าง/พนักงานราชการของส่วนราชการอื่น ตำแหน่ง .....
- ○ กำลังศึกษาต่อ
- ○ อื่น ๆ .....

สถานที่ทำงาน สำนัก/บริษัท .....กอง/ฝ่าย.....

e-mail address .....โทรศัพท์.....

สถานภาพสมรส ○ โสด ○ สมรส ○ หม้าย ○ หย่า

ชื่อสามี/ภรรยา .....สัญชาติ .....อาชีพ .....

ชื่อบิดา .....สัญชาติ .....อาชีพ .....

ชื่อมารดา .....สัญชาติ .....อาชีพ .....

สำนักงาน ก.ก.

๒. ประวัติการศึกษา (กรอกทุกวุฒิที่ได้รับและแนบสำเนาระเบียนผลการเรียนเฉพาะวุฒิที่ใช้สมัครคัดเลือกมาพร้อมใบสมัคร)

| วุฒิที่ได้รับ | สาขาวิชา วิชาเอก | คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร | ชื่อสถานศึกษา | ระยะเวลา ตั้งแต่..... ถึง..... |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

๓. ประวัติการทำงาน/ฝึกงาน

| สถานที่ทำงาน/ฝึกงาน | ตำแหน่ง/ลักษณะงาน | เงินเดือนสุดท้ายก่อนออก | ระยะเวลา ตั้งแต่..... ถึง..... | เหตุผลที่ออก |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

๔. ความรู้ความสามารถพิเศษ.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้สมัคร

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... ปี .....

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารหมายเลข ๖

# แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า ๑* .....ตำแหน่ง.....

สังกัด .....เป็นผู้บังคับบัญชาของ .....

ขอรับรองว่าในระหว่างที่ .....รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราขการทหาร นั้น ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหาร ดังนี้

๒*.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... ปี .....

หมายเหตุ ๑* ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป

๒* การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำผิดวินัยทหารอย่างไรหรือไม่ และได้พ้นจากราชการทหาร โดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่ หากเคยกระทำก็ให้แจ้งข้อเท็จจริง โดยละเอียดทุกครั้งด้วย

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารหมายเลข ๗

**แบบรายงานการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**
**ครั้งที่..... / .....**

**กรณีเหตุพิเศษ**.....

---

**๑. ชื่อหน่วยงาน**.....**โทรศัพท์**.....

**๒. ตำแหน่งที่คัดเลือก**

| ลำดับ | ชื่อตำแหน่ง | ลำดับที่วุฒิคัดเลือก | ชื่อวุฒิที่คัดเลือก |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**๓. ผลการดำเนินการคัดเลือก**

**๓.๑ จำนวนผู้สมัคร ผู้ผ่านการคัดเลือก และผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง**

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ตำแหน่งว่าง | จำนวนผู้สมัคร | จำนวนผู้เข้ารับการคัดเลือก | จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก | จำนวนผู้ได้รับการบรรจุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

**๓.๒ ชื่อสถานศึกษาของผู้สมัครและผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง**

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ชื่อสถานศึกษาของผู้สมัคร | ชื่อสถานศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุ |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

*<u>หมายเหตุ</u> - ระบุชื่อสถานศึกษาที่มีผู้สมัครมากที่สุดไม่เกิน ๑๐ ลำดับ
- กรณีวุฒิต่างประเทศ ให้ระบุชื่อประเทศด้วย

๔. วิธีการสรรหาและการรับสมัคร

๑) ช่องทางการเผยแพร่ข่าวและประชาสัมพันธ์

○ เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ○ เว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับสมัคร

○ เว็บไซต์อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

○ ที่ทำการของหน่วยงาน

○ หน่วยงานติดต่อที่คณะ ภาควิชา หรือมหาวิทยาลัยโดยตรง (โปรดระบุ)

○ หน่วยงานติดต่อสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ๆ (โปรดระบุ)

○ ช่องทางอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๒) วิธีการรับสมัคร

○ สมัครด้วยตนเอง ○ สมัครทางอินเทอร์เน็ต

○ ช่องทางอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. การคัดเลือก

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก เมื่อวันที่..... จำนวน.....คน

๒) วิธีการคัดเลือก

○ สอบสัมภาษณ์ กรรมการสัมภาษณ์ จำนวน .....ชุด ชุดละ.....คน

○ สอบข้อเขียน กรรมการออกข้อสอบ/ตรวจข้อสอบ จำนวน .....ชุด ชุดละ..... คน

○ สอบปฏิบัติ กรรมการสอบปฏิบัติ จำนวน .....ชุด ชุดละ..... คน

○ วิธีการอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

*<u>หมายเหตุ</u> กรณีสอบจิตวิทยาให้เลือกช่องวิธีการอื่น ๆ

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

๑) วันที่แพร่ข่าวรับสมัคร .....

๒) วันที่รับสมัครสอบ .....

๓) วันที่สอบ .....

๔) วันที่ประกาศผล .....

๕) วันที่บรรจุและแต่งตั้ง .....

๖) จำนวนวันที่เผยแพร่ข่าวรับสมัครจนถึงวันที่บรรจุและแต่งตั้ง รวม ..... เดือน ..... วัน

๗) จำนวนวันที่รับสมัครจนถึงวันที่บรรจุและแต่งตั้ง รวม ..... เดือน ..... วัน

๗. ปัญหาในการดำเนินการและข้อเสนอแนะ (เช่น วุฒิการศึกษา วิธีการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้สมัคร จำนวนผู้สมัคร เป็นต้น)

.....

.....

.....

---

<u>หมายเหตุ</u> กรณีที่การดำเนินการเสร็จสิ้นลง โดยที่ไม่มีผู้ได้รับการบรรจุ อาจจะเนื่องจากไม่มีผู้สมัคร หรือมีผู้สละสิทธิ ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ก็ให้รายงานผลการคัดเลือกตามแบบรายงานนี้ไปยังสำนักงาน ก.ก. ด้วย

สำนักงาน ก.ก.

**รายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖**

(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕)

---

**วุฒิบัตร**

๑. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ ของแพทยสภา

๒. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ ของทันตแพทยสภา

๓. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ ของสภาเภสัชกรรม

**ปริญญา (เฉพาะระดับที่กำหนด)**

๔. ปริญญาเอก ทุกสาขาวิชา

๕. ปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางเคมี หรือทางเคมีวิเคราะห์

๖. ปริญญาโทสาขาวิชาภาษา วรรณคดี ทางภาษาอังกฤษ ทางภาษาไทย หรือทางวรรณคดีไทย

๗. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโลหิตวิทยา

๘. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจุลชีววิทยา

๙. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพิษวิทยา

๑๐. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางปฐพีวิทยา หรือทางปฐพีศาสตร์

๑๑. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางธรณีวิทยา ทางธรณีศาสตร์ หรือทางเทคโนโลยีธรณี

๑๒. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางสัตววิทยา ทางสัตวบาล หรือทางสัตวศาสตร์

๑๓. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโรคพืช หรือทางโรคพืชวิทยา

๑๔. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การบริการโลหิต

**ปริญญา (ทุกระดับ)**

๑๕. ปริญญาสาขาวิชาแพทยศาสตร์

๑๖. ปริญญาสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์

๑๗. ปริญญาสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์

๑๘. ปริญญาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์

๑๙. ปริญญาสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย

๒๐. ปริญญาสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์

๒๑. ปริญญาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์

๒๒. ปริญญาสาขาวิชากายอุปกรณ์ศาสตร์

๒๓. ปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด ทางกายภาพบำบัด หรือทางกิจกรรมบำบัด

๒๔. ปริญญาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางฟิสิกส์

๒๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางรังสีเทคนิค

๒๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางชีวเวชศาสตร์

๒๗. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพันธุศาสตร์

๒๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพฤกษศาสตร์

๒๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวัสดุศาสตร์

๓๐. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย

๓๑. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน

สำนักงาน ก.ก.

๓๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง

๓๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางประติมากรรม ทางประติมากรรมไทย ทางประติมากรรมสากล

๓๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางศิลปะไทย

๓๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางนาฏศิลป์ ทางคีตศิลป์ ทางดุริยางคศิลป์ หรือทางการละคร

๓๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการแพทย์แผนจีน

๓๗. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพยาธิวิทยากายวิภาค

๓๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชระเบียน

๓๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์

**ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา**

๔๐. ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือประกาศนียบัตรพนักงานห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางรังสีวิทยา ทางรังสีเทคนิค หรือทางรังสีการแพทย์

๔๑. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเซลล์วิทยา ทางพยาธิวิทยา หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก

๔๒. ประกาศนียบัตรวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาใด สาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคนิคกายอุปกรณ์

๔๓. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม

๔๔. ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์ หรือทางดุริยศิลป์ หรือทางคีตศิลป์

๔๕. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพ ทางการถ่ายภาพ ทางการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ ทางการถ่ายภาพและภาพยนตร์ ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์

๔๖. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาวิจิตรศิลป์

๔๗. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการออกแบบ

*๔๘. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาสัตวรักษ์

**ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่ง**

๔๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือนักจิตวิทยาปฏิบัติการ

๕๐. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ

๕๑. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ

๕๒. ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน

**วุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและกำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้น**

ให้ใช้วุฒิตามที่ระบุในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่กำหนด ดังนี้

๕๓. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

*๕๔. นักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ

*๕๕. นักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ

๕๖. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกปฏิบัติการ

๕๗. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน

๕๘. เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน

<u>หมายเหตุ</u> * หมายถึง วุฒิที่กำหนดเพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔

**คำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ**
(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕)

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่ออธิบายความหมายของวุฒิที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| วุฒิ/ลำดับที่ | ความหมาย |
|---|---|
| ปริญญา (เฉพาะระดับที่กำหนด) | หมายถึง ปริญญาตามระดับที่กำหนดไว้ |
| ปริญญา | หมายถึง ปริญญาตรี โท หรือเอก |
| ปริญญาสาขาวิชา... | หมายถึง ปริญญาในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ |
| ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทาง... | หมายถึง ปริญญาในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก |
| ปริญญาสาขาวิชา... ทาง... | หมายถึง ปริญญาในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก |
| ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือกฯ เฉพาะบางตำแหน่ง | หมายถึง ปริญญาหรือประกาศนียบัตร สาขาวิชา วิชาเอก หรือเนื้อหาวิชาที่ได้ศึกษาในแต่ละวุฒิการศึกษาตามที่ ก.พ. รับรองว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรสาขาวิชา และหรือทางนั้นๆ <u>ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งที่ระบุเท่านั้น</u> |
| ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชา... ทาง... | หมายถึง ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก |
| วุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและกำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้น | หมายถึง ให้ใช้วุฒิตามที่ระบุในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ระบุเท่านั้น |
| ๓๐. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย | หมายถึง <u>ปริญญาตรี โท เอก</u> ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย ทางความผิดปกติของการสื่อความหมาย |
| ๓๑. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน | หมายถึง <u>ปริญญาตรี โท เอก</u> ทางการออกแบบภายใน ทางการตกแต่งภายใน ทางการออกแบบตกแต่งภายใน ทางออกแบบภายใน ทางตกแต่งภายใน ทางออกแบบตกแต่งภายใน |

สำนักกฎหมาย ก.ก.

| วุฒิ/ลำดับที่ | ความหมาย |
|---|---|
| ๓๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง | หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางผังเมือง ทางการวางผังเมือง ทางสถาปัตยกรรมผังเมือง ทางการวางผังชุมชน ทางการจัดการงานช่างและผังเมือง ทางการวางแผนภาค ทางการวางแผนภาคและเมือง ทางการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม ทางการวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม ทางเทคโนโลยีภูมิทัศน์ |
| ๓๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการละคร | หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางการละคร ทางการละคอน ทางศิลปการละคร |
| ๔๓. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม | หมายถึง ประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือทางเภสัชกรรม ตัวอย่างเช่น ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเทคนิคเภสัชกรรม |

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕.๑ ข้อ ๒

**สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร**
**เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)**
**ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔**

| ลำดับ | เรื่อง | เสนอ (ราย) | ผ่าน (ราย) | ไม่ผ่าน (ราย) | ปรับปรุง (ราย) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ<br>ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ | ๒ | - | ๒ | - | |
| ๒ | สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ<br>ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ | ๒ | - | ๑ | ๑ | |
| ๓ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนาสังคม | ๑ | - | ๑ | - | |
| ๔ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ | ๑ | - | ๑ | - | |
| ๕ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย | ๑ | ๑ | - | - | |
| ๖ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนายการชำนาญการพิเศษ | ๑ | - | - | ๑ | |
| ๗ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนายการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม | ๑ | - | - | ๑ | |
| ๘ | สายงานการบริการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ | ๑๙ | ๔ | ๑๐ | ๕ | |
| ๙ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) | ๑๙ | ๕ | ๑๑ | ๓ | |
| ๑๐ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย | ๔๓ | ๔ | ๑๖ | ๒๓ | |
| ๑๑ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ | ๑๖ | ๒ | ๑๐ | ๔ | |
| ๑๒ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑๕ | ๓ | ๑ | ๑๑ | |
| ๑๓ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด) | ๑๔ | ๓ | ๗ | ๔ | |
| ๑๔ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ<br>สาขาการศึกษาพิเศษ | ๕ | - | ๒ | ๓ | |
| รวม | | ๑๔๐ | ๒๒ | ๖๒ | ๕๖ | |

สำนักงาน ก.ค.

**บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**
**ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔**

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด | คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา | ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา |
|---|---|---|---|
| ๑ | นายปิยะพงศ์ ทฤษณาวดี<br>ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๑๙๔)<br>กลุ่มงานทันตกรรม<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ<br>โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์ | คุณวุฒิ Master of Science (M.Sc.) in Aesthetic Dentistry จาก International Medical College<br>สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี | ให้เป็นคุณวุฒิระดับปริญญาโท<br>สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์<br>เป็นการเฉพาะราย |
| ๒ | นายวิษัย ไตรงามวัฒนา<br>ตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาด ปฏิบัติการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ สจฝ. ๔๑)<br>ฝ่ายเก็บขนมูลฝอย ส่วนบริการจัดการมูลฝอย<br>สำนักงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล<br>สำนักสิ่งแวดล้อม | คุณวุฒิศิลปศาสตรบัณฑิต<br>สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช | ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว<br>คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์<br>ทางสารสนเทศศาสตร์ และ<br>เทียบเพิ่มเป็นทางสารสนเทศศึกษา<br>อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย |
| ๓ | นายพัฒนา อังศุกสิกร<br>ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ ขดส. ๑๔)<br>ฝ่ายปกครอง<br>สำนักงานเขตดุสิต | คุณวุฒิวิทยาศาสตรบัณฑิต<br>(เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)<br>สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>วิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช | ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว<br>คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์<br>ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร<br>และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์<br>อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย |
| ๔ | นางพวงเพ็ชร ธรรมวัตร<br>ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน<br>(ตำแหน่งเลขที่ ขตช. ๑๑๐)<br>ฝ่ายการคลัง<br>สำนักงานเขตตลิ่งชัน | คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ<br>ประเภทวิชาพาณิชยกรรม<br>สาขาวิชาพณิชยการ<br>วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ | ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว<br>คือ สาขาวิชาพณิชยการ<br>และเทียบเพิ่มเป็นทางเลขานุการ<br>อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย |
| ๕ | นางนิราภัทร มหานนทชัย<br>ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน<br>(ตำแหน่งเลขที่ กสพ. ๔๐)<br>กลุ่มงานควบคุมพัสดุ<br>กองทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>สำนักการคลัง | คุณวุฒิอนุปริญญาศิลปศาสตร์<br>สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ-เจ้าพระยา | ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว<br>คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ<br>ทางการจัดการทั่วไป (โดยไม่เทียบเพิ่ม |

สำนักงาน ก.พ.ร.

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องที่ ๔.๑ ข้อ ๓.๖

**บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล**
**เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ**
**ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔**
**ประจำเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๔**

| ลำดับที่ | ตำแหน่งที่ขอประเมิน | ผู้ผ่านการประเมิน | ผู้ไม่ผ่านการประเมิน | รวม |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ | ๒ | ๑ | ๓ |
| ๒ | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ | ๑ | - | ๑ |
| ๓ | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ | ๑ | - | ๑ |
| ๔ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ | ๙ | ๑ | ๑๐ |
| ๕ | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ | ๓ | - | ๓ |
| ๖ | นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ | ๑ | - | ๑ |
| รวมทั้งสิ้น | | ๑๗ | ๒ | ๑๙ |

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๔

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด | ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน | ผลการพิจารณา<br>(ผ่าน/ไม่ผ่าน)<br>(ร้อยละ) | วันที่มีผลในการประเมิน<br>ไม่ก่อนวันที่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นางอริศรา รักษากุล<br>นายแพทย์ชำนาญการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๕๔)๒)<br>หัวหน้ากลุ่มงาน<br>กลุ่มงานบริการสุขภาพ<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข ๕๔ หัศน์เอี่ยม<br>สำนักอนามัย | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านเวชกรรมป้องกัน)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๒.๓๓) | ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๒๙๗ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านการแพทย์ ๑๕<br>(รับผิดชอบสายงานแพทย์<br>ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมป้องกัน)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๒ | นางสาวสวรินทร์ เล้าหวีรุ่งสวัสดิ์<br>นายแพทย์ชำนาญการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๒๗)<br>กลุ่มงานจักษุวิทยา<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ<br>โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์<br>สำนักการแพทย์ | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๙.๐๐) | ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๓๗ กันยายน ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๒๘ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านการแพทย์ ๑๑<br>(รับผิดชอบสายงานแพทย์<br>ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๓ | นายชลัช จารุวรรณ<br>นายแพทย์ชำนาญการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพร. ๖๗)<br>กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง<br>โรงพยาบาลราชพิพัฒน์<br>สำนักการแพทย์ | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ไม่ผ่าน<br>(๕๕.๓๔) | | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านการแพทย์ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานแพทย์<br>ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับ<br>ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจาก<br>๑. คุณภาพของผลงานไม่ถึงเกณฑ์<br>ที่จะผ่านการประเมินเป็นระดับชำนาญ-<br>การพิเศษ เนื่องจากเนื้อหาของผลงาน<br>มีลักษณะเป็นรายงานประจำปี ไม่มี<br>คุณภาพของความรู้ใหม่<br>๒. เนื้อหาไม่ชัดเจน และยังมีที่ต้องแก้ไข<br>หลายจุด เช่น กลุ่มตัวอย่างของข้อมูล<br>ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<br>และข้อมูลของเนื้อหามีตัวแปรเยอะเกินไป<br>๓. ประโยชน์ของผลงานยังไม่ชัดเจน |
| ๔ | นางสาวเกยูร ตุลาการวงศ์<br>ทันตแพทย์ชำนาญการ<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๔๔)<br>กลุ่มงานทันตกรรม<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ<br>โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์<br>สำนักการแพทย์ | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านทันตกรรม)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๓.๐๐) | ๓ มีนาคม ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๘๔ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านทันตแพทย์<br>(รับผิดชอบสายงานทันตแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๕ | นายณกรภพ พรมชาติ<br>วิศวกรโยธาชำนาญการ<br>(ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน)<br>(ตำแหน่งเลขที่ กรบ. ๒๐)<br>กลุ่มงานพัฒนาระบบคลอง ๓<br>กองระบบคลอง<br>สำนักการระบายน้ำ | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๙.๓๓) | ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๓๗ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านวิศวกรรมโยธา<br>(รับผิดชอบสายงานวิศวกรรมโยธา)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๖ | นางนฤมล วงศ์คำ<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพร. ๑๓๔)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลราชพิพัฒน์<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๕.๓๔) | ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๑,๒๒๑ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด | ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน | ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ) | วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๗ | นางสุรีรัตน์ มงคลพันธุ์<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๓๓๙)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลสิรินธร<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๕.๖๖) | ๔ กันยายน ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๘๒๑ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๘ | นางธนาวดี มีเสถียร<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๕๓๐)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลตากสิน<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๒.๑๖) | ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๗๔๔ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๙ | นางสาวสิริกร คนชุม<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๓๔๓)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลสิรินธร<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๓.๙๙) | ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๒๓๙ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๓๐ | นางสาวยุพา ประลาพงามเลิศ<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๒๘๘)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลสิรินธร<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๓.๖๗) | ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๙ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๓๑ | นางอารีย์ เราประจง<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ ศนส. (๓๓)๓๐)<br>กลุ่มงานการพยาบาล<br>และการบริหารทั่วไป<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๓<br>วัดหงส์รัตนาราม<br>สำนักอนามัย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๘.๖๗) | ๖ พฤศจิกายน ๒๔๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๓๗๒ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักอนามัย)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๓๒ | นางวิมล มรรคนันท์<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๒)๘)<br>กลุ่มงานการพยาบาล<br>และการบริหารทั่วไป<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๒<br>จันทร์เที่ยง เนตรวิเศษ<br>สำนักอนามัย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๑.๓๔) | ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๕๔๔ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักอนามัย)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๓๓ | นางวาสนา ญานคุปต์<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๖๕)๒๑)<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข<br>สาขาสามวาตะวันตก<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๕ คลองสามวา<br>สำนักอนามัย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๖.๖๗) | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๙๑ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักอนามัย)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |

สำนักงาน ก.ก.

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด | ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน | ผลการพิจารณา<br>(ผ่าน/ไม่ผ่าน)<br>(ร้อยละ) | วันที่มีผลในการประเมิน<br>ไม่ก่อนวันที่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑๔ | นางอรพรรณ บุญฉัว<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๗)๑๓)<br>กลุ่มงานการพยาบาล<br>และการบริหารทั่วไป<br>ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๗ คลองขวาง<br>สำนักอนามัย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลทั่วไป)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๗๘.๓๓) | ๒๔ เมษายน ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๑๒๓ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักอนามัย)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๑๕ | นางสุนีรัตน์ พวงทรัพย์<br>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>(ด้านการพยาบาล)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๔๒๒)<br>ฝ่ายการพยาบาล<br>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล<br>โรงพยาบาลสิรินธร<br>สำนักการแพทย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ไม่ผ่าน<br>(๕๙.๓๓) | | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒<br>(รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ<br>ในสังกัดสำนักการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับ<br>ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจาก<br>๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน<br>ที่ผ่านมา การเลือกงานวิจัยที่นำมาศึกษา<br>มีระดับคุณภาพต่ำ ไม่เป็นไปตาม<br>กระบวนการทางวิชาการที่อ้างอิงในการ<br>ดำเนินการทำให้การนำมาใช้ทำแนวทาง<br>ปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานตามกระบวนการ<br>จัดทำผลงานวิชาการ การขอใช้เครื่องมือ<br>ที่ใช้ในการประเมินผลการศึกษา<br>ดำเนินการหลังจากการศึกษาวิจัย<br>เสร็จสิ้นและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการ<br>ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการ<br>ดำเนินการและเครื่องมือเก็บข้อมูล<br>ดำเนินการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายหลัง<br>การศึกษาเสร็จสิ้นซึ่งไม่ถูกต้องตามระเบียบ<br>กระบวนการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย<br>๒. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนา<br>งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ<br>มากขึ้น กรอบการวิเคราะห์ แนวคิด<br>นำเสนอเนื้อหาวิชาการไม่สอดคล้องกับ<br>เรื่องที่ศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการ<br>ไม่ถูกต้อง |
| ๑๖ | นายสัมพันธ์ บุญเรือง<br>นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๓๖)<br>กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ<br>โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์<br>สำนักการแพทย์ | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๕.๐๐) | ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๑๒๒ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านเทคนิคการแพทย์<br>(รับผิดชอบสายงานเทคนิคการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๑๗ | นางวันทนา ไชยา<br>นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๑๐๓)<br>กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง<br>และธนาคารเลือด<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง<br>โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์<br>ชุตินฺธโร อุทิศ<br>สำนักการแพทย์ | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๙.๓๕) | ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔<br>แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๙ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านเทคนิคการแพทย์<br>(รับผิดชอบสายงานเทคนิคการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |
| ๑๘ | นางสาวธัญลักษณ์ ขุนไชยรักษ์<br>นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>(ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๓๓)<br>กลุ่มงานพยาธิวิทยา<br>กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ<br>โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์<br>สำนักการแพทย์ | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๙๒.๓๔) | ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔<br>แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๒ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านเทคนิคการแพทย์<br>(รับผิดชอบสายงานเทคนิคการแพทย์)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |

สำนักงาน ก.ก.

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด | ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน | ผลการพิจารณา<br>(ผ่าน/ไม่ผ่าน)<br>(ร้อยละ) | วันที่มีผลในการประเมิน<br>ไม่ก่อนวันที่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑๙ | นางขนัตตา เทียนกัณฑ์เทศน์<br>นักกายภาพบำบัดชำนาญการ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>(ตำแหน่งเลขที่ สสส. ๕๑)<br>บ้านผู้สูงอายุบางแค ๒<br>ส่วนกิจการผู้สูงอายุและคนพิการ<br>สำนักงานสวัสดิการสังคม<br>สำนักพัฒนาสังคม | นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านบริการทางวิชาการ)<br>ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม | ผ่าน<br>(๘๕.๐๐) | ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓<br>(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.<br>เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓<br>แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ<br>เวลาที่ใช้ ๗๕ วัน) | มติคณะกรรมการประเมินผลงาน<br>ด้านกายภาพบำบัด<br>(รับผิดชอบสายงานกายภาพบำบัด)<br>ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔<br>เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔<br>(ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม<br>กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) |

สำนักงาน ก.ก.

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๑-๐๐๓-๑

## ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๑-๐๐๕-๑

## ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๒-๐๐๑-๑

# ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดเมื่อ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๒-๐๐๒-๑

ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง ระดับปฏิบัติงาน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๒-๐๐๓-๑

## ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๓-๐๐๑-๑

## ตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๓-๐๐๓-๑

## ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔

๔-๘-๐๐๕-๑

# ตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุด ระดับปฏิบัติงาน

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๔ มติ ๑๒/๒๕๖๔
๔-๘-๐๐๔

# มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท ทั่วไป

สายงาน ปฏิบัติงานนันทนาการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานนันทนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเกิดสุขภาวะที่ดี และส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชนทุกวัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

| | |
|---|---|
| เจ้าพนักงานนันทนาการ | ระดับปฏิบัติงาน |
| เจ้าพนักงานนันทนาการ | ระดับชำนาญงาน |

ก.ก. ถำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

| | |
|---|---|
| ตำแหน่งประเภท | ทั่วไป |
| ชื่อสายงาน | ปฏิบัติงานนันทนาการ |
| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | เจ้าพนักงานนันทนาการ |
| ระดับตำแหน่ง | ปฏิบัติงาน |

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานนันทนาการ ตามแนวทาง แบบอย่าง และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) จัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ คหกรรมศาสตร์ ห้องสมุด การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และการจัดสนามเด็กเล่น เป็นต้น

(๒) ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนทุกเพศทุกวัย เพื่อให้มีการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจที่ดี

(๓) ดูแล จัดเก็บ บำรุงรักษา ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) รวบรวม ติดตาม จัดเก็บข้อมูล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการให้บริการด้านนันทนาการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือให้ข้อมูลข่าวสาร และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานนันทนาการแก่ผู้ที่สนใจเพื่อให้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง และเกิดความรู้ สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

(๒) ติดต่อประสานงานกับบุคลากรภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการ และบุคคลภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

| | |
|---|---|
| ตำแหน่งประเภท | ทั่วไป |
| ชื่อสายงาน | ปฏิบัติงานนันทนาการ |
| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | เจ้าพนักงานนันทนาการ |
| ระดับตำแหน่ง | ชำนาญงาน |

**หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ควบคุมการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ คหกรรมศาสตร์ ห้องสมุด การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และการจัดสนามเด็กเล่น เป็นต้น

(๒) รวบรวมเอกสาร สรุปรายงาน ผลการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ กำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

๒. ด้านการกำกับดูแล

ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือให้ข้อมูลข่าวสาร อำนวยความสะดวก เกี่ยวกับงานนันทนาการ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง เกิดความรู้ และทักษะเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

(๒) ประสานงานกับบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานนันทนาการ ระดับปฏิบัติงาน และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานนันทนาการ ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานนันทนาการ ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานนันทนาการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

# มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

**ตำแหน่งประเภท** วิชาการ

**สายงาน** นันทนาการ

**ลักษณะงานโดยทั่วไป**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการนันทนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา และจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเกิดสุขภาวะที่ดี ติดต่อประสานงานด้านกิจกรรมนันทนาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้และฝึกอบรมด้านนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง**

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

| | |
|---|---|
| นักนันทนาการ | ระดับปฏิบัติการ |
| นักนันทนาการ | ระดับชำนาญการ |
| นักนันทนาการ | ระดับชำนาญการพิเศษ |

ก.ก. กำหนดวันที่ [illegible] พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

| | |
|---|---|
| ตำแหน่งประเภท | วิชาการ |
| ชื่อสายงาน | นันทนาการ |
| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | นักนันทนาการ |
| ระดับตำแหน่ง | ปฏิบัติการ |

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนันทนาการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ดำเนินการ จัดทำโครงการและการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ คหกรรมศาสตร์ ห้องสมุด การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และการจัดสนามเด็กเล่น เป็นต้น

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ด้านนันทนาการให้สามารถตอบสนองความต้องการของเยาวชนและประชาชนทั่วไป รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกิจกรรมด้านนันทนาการเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนกำหนดแนวทาง หรือ วางแผนการพัฒนาปรับปรุงงานด้านนันทนาการ

(๔) ฝึกอบรมงานวิชาการนันทนาการ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ทักษะ และความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียน นักศึกษา

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานด้านนันทนาการที่ได้รับมอบหมาย หรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านนันทนาการเป็นไปตามเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

ให้คำแนะนำ บริการ และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเบื้องต้นด้านนันทนาการ แก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ผู้สูงอายุ ประชาชนทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

| | |
|---|---|
| ตำแหน่งประเภท | วิชาการ |
| ชื่อสายงาน | นันทนาการ |
| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | นักนันทนาการ |
| ระดับตำแหน่ง | ชำนาญการ |

**หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูง ในงานวิชาการนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ควบคุมการดำเนินการจัดทำโครงการและการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ คหกรรมศาสตร์ ห้องสมุด การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และการจัดสนามเด็กเล่น เป็นต้น

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ด้านนันทนาการให้สามารถตอบสนองความต้องการของเยาวชนและประชาชนทั่วไป รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกิจกรรมด้านนันทนาการ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนกำหนดแนวทาง หรือ วางแผนการพัฒนาปรับปรุงงานด้านนันทนาการ

(๔) ฝึกอบรมงานวิชาการนันทนาการ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียน นักศึกษา

(๖) กำหนดแนวทางในการจัดทำโครงการและแผนงานในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกวัย และสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๗) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการให้บริการ วิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

๒. ด้านการวางแผน

๒.๑ วางแผนหรือร่วมดำเนินการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานหรือส่วนราชการ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๒.๒ เสนอแนะข้อมูล แนวทาง และวิธีการต่าง ๆ ประกอบการวางแผนด้านการนันทนาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงาน การกำหนดแผนการ แนวทางหลักเกณฑ์หรือมาตรการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำแก่บุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับงานนันทนาการ แก่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่สนใจ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

(๒) กำหนดวิธีการและออกแบบการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่สนใจ

(๓) ให้คำปรึกษาและความคิดเห็นในการจัดทำหนังสือหลักสูตรกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการให้บริการ รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินการที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักนันทนาการ ระดับปฏิบัติการ และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักนันทนาการ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักนันทนาการ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานนันทนาการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

**ตำแหน่งประเภท** วิชาการ

**ชื่อสายงาน** นันทนาการ

**ชื่อตำแหน่งในสายงาน** นักนันทนาการ

**ระดับตำแหน่ง** ชำนาญการพิเศษ

**หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงมากในงานวิชาการนันทนาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ด้านการปฏิบัติการ**

(๑) ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการ จัดทำโครงการและการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ คหกรรมศาสตร์ ห้องสมุด การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และการจัดสนามเด็กเล่น เป็นต้น

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ด้านนันทนาการให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๓) วางแนวทางการฝึกอบรมงานนันทนาการแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ อำนวยการ ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานนันทนาการ เพื่อกำหนดแนวทางหรือวางแผนการพัฒนาประชาชนทุกวัย

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียน นักศึกษา

(๖) วางแนวทางและดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กำหนด พัฒนาองค์ความรู้ มาตรการ แนวทาง หลักเกณฑ์ ระเบียบ เงื่อนไข เพื่อพัฒนางานด้านนันทนาการ โดยให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกวัย และสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๗) กำหนดแนวทางในการพัฒนางานนันทนาการ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์บริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกวัย และสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๘) เสนอแนะแนวทางและการดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนันทนาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สูงขึ้น

(๙) วางแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านนันทนาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

๒. ด้านการวางแผน

๒.๑ วางแผนหรือร่วมดำเนินการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานหรือส่วนราชการ การวิเคราะห์ วิจัย การใช้งบประมาณและบุคลากร มอบหมายงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๒.๒ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายการพัฒนางานด้านการนันทนาการ เพื่อวางแผนการดำเนินโครงการ กิจกรรม และแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงาน หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

(๑) วางแนวทางในการให้ข้อมูล ข่าวสาร เอกสาร สื่อ ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนันทนาการ แก่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่สนใจ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

(๒) วางแนวทาง อำนวยการ ถ่ายทอดความรู้ นิเทศงาน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาด้านนันทนาการ แก่บุคลากรในหน่วยงานหรือส่วนราชการ ทั้งภาครัฐ เอกชน เครือข่าย หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านนันทนาการ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักนันทนาการ ระดับปฏิบัติการ และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ หรือ ๒.๓ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานนันทนาการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก.

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕.๒ ข้อ -

**แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น**
**และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

| งวดการรายงาน | รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้ฯ) | เงินอุดหนุนและเงินกู้ฯ | | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี | ค่าใช้จ่ายฯ | | | รวม | คิดเป็นร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เงินอุดหนุนทั่วไป | เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ | เงินกู้ที่มีเงื่อนไขฯ | | เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบฯ | ค่าจ้างชั่วคราว | ประโยชน์ตอบแทนอื่น | | |
| ครั้งที่ 1 | 75,500,000,000.00 | - | - | - | 75,500,000,000.00 | 15,190,534,420.00 | 2,483,832,000.00 | 11,320,871,200.00 | 28,995,237,620.00 | 38.40 |
| ครั้งที่ 2 | 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 | 5,410,069,331.10 | 13,373,782,249.86 | 17.71 |
| ครั้งที่ 3 | 47,407,604,573.72 | 11,799,095,454.34 | 1,738,292,697.65 | 0.00 | 78,588,321,958.00 | 7,160,599,037.15 | 943,302,461.15 | 4,667,428,433.13 | 12,771,329,931.43 | 16.25 |
| รวมครั้งที่ 2-3 | 83,060,893,246.44 | 21,003,609,493.38 | 1,865,167,257.92 | 226,316,763.28 | 78,588,321,958.00 | 14,181,298,867.44 | 1,886,315,549.62 | 10,077,497,764.23 | 26,145,112,181.29 | 33.27 |

หมายเหตุ ครั้งที่ 1 รายงานประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย
ครั้งที่ 2 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564
ครั้งที่ 3 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนเมษายน 2564 - กันยายน 2564
* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 78,588,321,958.00- บาท

แหล่งข้อมูล - สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และกองบัญชี สำนักการคลัง

สำนักงบประมาณ

**แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น**
**และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

งวดการรายงาน
☑ ครั้งที่ 3 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนเมษายน - กันยายน 2564

| องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้ฯ) | เงินอุดหนุนและเงินกู้ฯ | | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี | ค่าใช้จ่ายฯ | | | รวม | คิดเป็นร้อยละ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เงินอุดหนุนทั่วไป | เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ | เงินกู้ฯที่มีเงื่อนไข | | เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบฯ | ค่าจ้างชั่วคราว | ประโยชน์ตอบแทนอื่น | | | |
| กรุงเทพมหานคร | 47,407,604,573.72 | 11,799,095,454.34 | 1,738,292,697.65 | 0.00 | 78,588,321,958.00 | 7,160,599,037.15 | 943,302,461.15 | 4,667,428,433.13 | 12,771,329,931.43 | 16.25 | |

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้
1. หนังสือสำนักการคลังที่ กท 1304/6049 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564 เรื่อง รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๙ / พ.ย. / ๒๕๖๔

**รายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

**๑. ความสำคัญและที่มา**

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๓ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มีประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และพบประเด็นสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความรักความผูกพันให้มีต่อกรุงเทพมหานครด้วย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขานุการสำนักปลัดกรุงเทพมหานครผ่านระบบ Online จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔,๐๕๒ คน โดยสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพัน รวมทั้งข้อเสนอแนะของข้าราชการ เพื่อให้กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้นำเสนอผลสำรวจฯ ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ และ ก.ก. มีมติรับทราบรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ ก.ก. ไปจัดทำแผนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม จากข้อสังเกตของ ก.ก. ดังกล่าวข้างต้น ได้มีประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรฯ เช่น ควรทำการสำรวจจำแนกตามรายหน่วยงานเพื่อให้แต่ละหน่วยงานได้นำผลการสำรวจฯ ไปพัฒนาปรับปรุงส่วนราชการของตนเองได้ การเพิ่มประเภทข้าราชการและบุคลากรในการสำรวจ และการสอบถามสาเหตุของความผูกพันและไม่ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรดำเนินการปรับปรุงการสำรวจฯ ตามข้อเสนอแนะของ ก.ก. ก่อน ดังนั้นผลการสำรวจฯ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงยังไม่ได้แจ้งให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครทราบ และได้นำข้อสังเกตดังกล่าว มาพัฒนาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งงานของกรุงเทพมหานครให้ได้มากที่สุด จึงกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกประเภทอย่างแท้จริง

สำนักงาน ก.ก.

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อทราบระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๒.๓ เพื่อนำผลการสำรวจมากำหนดเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการบริหารค่าตอบแทน และการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**๓. เป้าหมาย**

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๖,๒๑๖ คน แบ่งเป็น

๓.๑.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๘,๖๔๓ คน

๓.๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๗,๓๑๗ คน

๓.๑.๓ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒,๘๓๑ คน

๓.๑.๔ ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗,๔๒๕ คน

๓.๒ มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

๓.๓ มีแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารค่าตอบแทน หรือด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง

**๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๔.๑ ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและบุคลากร และบริบทของกรุงเทพมหานคร

๔.๒ ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

๔.๓ ปัญหาการโอน หรือการลาออกจากราชการลดลง

๔.๔ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

**๕. ขอบเขตของการศึกษา**

๕.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ๘ ด้าน ได้แก่

๑) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และงานนี้มีความน่าสนใจหรือท้าทายความสามารถของตนหรือไม่

๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบทางกายภาพที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพของห้องทำงาน อากาศ แสง เสียง วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

๓) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือร่วมใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การยอมรับความคิดเห็น ฯลฯ กับเพื่อนร่วมงานทั้งที่อาวุโสกว่า ด้อยอาวุโสกว่า และอาวุโสเท่ากัน

๔) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ หมายถึง การแสดงบทบาทและลักษณะของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ขั้น ของท่าน ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่าน

สำนักงาน ก.ก.

๕) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่คนในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติ

๖) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการของหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

๗) ด้านค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินรางวัล เป็นต้น

๘) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของทีม และการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

๕.๒ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานที่ยึดมั่นต่อองค์กรมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

๒) ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๓) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๕.๓ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

## ๖. ประเด็นคำถามในการศึกษา

๖.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราขการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๖.๒ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๖.๓ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราขการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๖.๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๖.๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

## ๗. วิธีการสำรวจ

### ๗.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน ๗๙,๔๔๖ คน ประกอบด้วย

๑) ข้าราขการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒๐,๒๘๓ คน

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔,๒๙๐ คน

๓) ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๒,๑๐๓ คน

๔) ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒,๗๗๐ คน

(ข้อมูลจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนักงาน ก.ก.

**๗.๒ กลุ่มตัวอย่าง**

ในการสำรวจครั้งนี้ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Kreicie and Morgan (๑๙๗๐) ดังนี้

$$n = \frac{x^2 NP(1 - P)}{e^2(N - 1) + x^2 P(1 - P)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = ขนาดของประชากร
e = ๐.๐๕
$x^2$ = ๓.๘๔๑
P = ๐.๕

| ประเภท | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | ๒๐,๒๘๓ | ๘,๖๔๓ |
| ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร | ๑๔,๒๙๐ | ๗,๓๑๗ |
| ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร | ๓๒,๑๐๓ | ๑๒,๘๓๑ |
| ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร | ๑๒,๗๗๐ | ๗,๔๒๕ |
| **รวมทั้งสิ้น** | **๗๙,๔๔๖** | **๓๖,๒๑๖** |

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| ลำดับ | หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ | ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | | ลูกจ้างประจำ | | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| ๑ | สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร | ๕๖ | ๔๙ | - | - | ๑๗ | ๑๖ | ๑ | ๑ |
| ๒ | สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ๖๔ | ๕๕ | - | - | ๓๒ | ๓๐ | ๑๓ | ๑๓ |
| ๓ | สำนักงาน ก.ก. | ๑๘๑ | ๑๒๓ | - | - | ๑๑ | ๑๑ | ๒ | ๒ |
| ๔ | กองงานผู้ตรวจราชการ | ๕๘ | ๕๑ | - | - | ๑๐ | ๑๐ | ๖ | ๖ |
| ๕ | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ๑๐๖ | ๘๓ | - | - | ๖๒ | ๕๔ | ๒๕ | ๒๔ |
| ๖ | สำนักงานกฎหมายและคดี | ๕๘ | ๕๑ | - | - | ๘ | ๘ | ๓ | ๓ |
| ๗ | สำนักงานการต่างประเทศ | ๓๐ | ๒๘ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๘ | สำนักงานปกครองและทะเบียน | ๔๓ | ๓๙ | - | - | ๑๑ | ๑๑ | ๔ | ๔ |
| ๙ | สำนักงานตรวจสอบภายใน | ๔๕ | ๔๐ | - | - | ๗ | ๗ | ๔ | ๔ |
| ๑๐ | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ | ๑๒๗ | ๙๖ | - | - | ๖๑ | ๕๗ | ๔ | ๔ |
| ๑๑ | สำนักงานประชาสัมพันธ์ | ๖๒ | ๕๔ | - | - | ๑๓ | ๑๓ | ๔ | ๔ |

| ลำดับ | หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ | ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | | ลูกจ้างประจำ | | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| ๑๒ | สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร | ๑๐๙ | ๘๕ | - | - | ๙๙ | ๗๙ | ๒๖ | ๒๔ |
| ๑๓ | สำนักการคลัง | ๔๙๐ | ๒๑๖ | - | - | ๔๒๙ | ๒๑๓ | ๒ | ๒ |
| ๑๔ | สำนักการจราจรและขนส่ง | ๑๗๔ | ๑๒๐ | - | - | ๗๑ | ๖๐ | ๕๕ | ๔๘ |
| ๑๕ | สำนักการแพทย์ | ๔,๕๑๙ | ๓๕๔ | - | - | ๑๒๙๙ | ๒๙๗ | ๖๗๒ | ๒๔๕ |
| ๑๖ | สำนักการโยธา | ๗๕๖ | ๒๕๕ | - | - | ๑๑๓๘ | ๒๘๗ | ๓๑๘ | ๑๗๔ |
| ๑๗ | สำนักการระบายน้ำ | ๕๔๔ | ๒๒๕ | - | - | ๒๔๖๐ | ๓๓๒ | ๙๘๙ | ๒๗๗ |
| ๑๘ | สำนักการศึกษา | ๒๖๑ | ๑๕๖ | ๔๗ | ๔๒ | ๑๓๖ | ๑๐๑ | ๔ | ๔ |
| ๑๙ | สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร | ๑๒๕ | ๙๔ | - | - | ๑๕ | ๑๔ | - | - |
| ๒๐ | สำนักเทศกิจ | ๑๓๔ | ๑๐๐ | - | - | ๒๐๐ | ๑๓๒ | - | - |
| ๒๑ | สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑,๙๑๐ | ๓๒๐ | - | - | ๙๑ | ๗๔ | ๕๙ | ๕๑ |
| ๒๒ | สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง | ๒๐๐ | ๑๓๒ | - | - | ๒๖ | ๒๔ | ๒ | ๒ |
| ๒๓ | สำนักพัฒนาสังคม | ๑๘๕ | ๑๒๕ | | - | ๑๒๕ | ๙๔ | ๖๔ | ๕๕ |
| ๒๔ | สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | ๒๔๐ | ๑๔๘ | - | - | ๓๗ | ๓๔ | ๒ | ๒ |
| ๒๕ | สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว | ๕๓๗ | ๒๒๔ | - | - | ๒๘๔ | ๑๖๔ | ๑๒๒ | ๙๓ |
| ๒๖ | สำนักสิ่งแวดล้อม | ๔๔๙ | ๒๐๗ | - | - | ๒๗๒๓ | ๓๓๗ | ๑๖๑ | ๑๑๔ |
| ๒๗ | สำนักอนามัย | ๒,๒๗๒ | ๓๒๙ | - | - | ๑๐๐๕ | ๒๗๕ | ๔๕๙ | ๒๐๙ |
| ๒๘ | สำนักงานเขตคลองเตย | ๑๒๑ | ๙๒ | ๙๖ | ๗๗ | ๔๗๔ | ๒๑๒ | ๒๑ | ๒๐ |
| ๒๙ | สำนักงานเขตคลองสาน | ๑๒๒ | ๙๓ | ๒๐๒ | ๑๓๓ | ๔๒๕ | ๒๐๒ | ๑๗๗ | ๑๒๑ |
| ๓๐ | สำนักงานเขตคลองสามวา | ๑๓๗ | ๑๐๑ | ๖๙๖ | ๒๔๘ | ๓๗๔ | ๑๙๐ | ๒๖๓ | ๑๕๖ |
| ๓๑ | สำนักงานเขตคันนายาว | ๑๑๙ | ๙๑ | ๙๕ | ๗๖ | ๓๒๒ | ๑๗๕ | ๒๑๑ | ๑๓๖ |
| ๓๒ | สำนักงานเขตจตุจักร | ๑๔๔ | ๑๐๕ | ๓๔๙ | ๑๘๓ | ๗๐๔ | ๒๕๙ | ๑๓ | ๑๓ |
| ๓๓ | สำนักงานเขตจอมทอง | ๑๔๐ | ๑๐๓ | ๓๕๙ | ๑๘๖ | ๔๙๗ | ๒๑๗ | ๒๘๔ | ๑๖๔ |
| ๓๔ | สำนักงานเขตดอนเมือง | ๑๓๘ | ๑๐๒ | ๔๐๓ | ๑๙๗ | ๔๒๖ | ๒๐๒ | ๒๗๗ | ๑๖๑ |
| ๓๕ | สำนักงานเขตดินแดง | ๑๓๕ | ๑๐๐ | ๒๖๖ | ๑๕๗ | ๔๕๕ | ๒๘๕ | ๑ | ๑ |
| ๓๖ | สำนักงานเขตดุสิต | ๑๓๒ | ๙๘ | ๑๘๔ | ๑๒๕ | ๕๓๔ | ๒๒๔ | ๒๔๔ | ๑๔๙ |
| ๓๗ | สำนักงานเขตตลิ่งชัน | ๑๓๘ | ๑๐๒ | ๒๖๔ | ๑๕๗ | ๓๘๔ | ๑๙๒ | ๔๔ | ๔๐ |

สำนักงานปลัด กทม.

| ลำดับ | หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ | ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | | ลูกจ้างประจำ | | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| ๓๘ | สำนักงานเขตทวีวัฒนา | ๑๓๒ | ๙๘ | ๓๔๑ | ๑๘๑ | ๔๐๔ | ๑๙๗ | ๔ | ๔ |
| ๓๙ | สำนักงานเขตทุ่งครุ | ๑๓๑ | ๙๘ | ๔๐๕ | ๑๙๗ | ๓๔๕ | ๑๘๒ | ๑๔๗ | ๑๐๗ |
| ๔๐ | สำนักงานเขตธนบุรี | ๑๕๐ | ๑๐๘ | ๒๔๘ | ๑๕๑ | ๕๗๔ | ๒๓๐ | ๒๖๑ | ๑๕๖ |
| ๔๑ | สำนักงานเขตบางกอกน้อย | ๑๔๕ | ๑๐๕ | ๒๐๔ | ๑๓๓ | ๕๑๑ | ๒๒๐ | ๓๘ | ๓๕ |
| ๔๒ | สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ | ๑๒๗ | ๙๖ | ๙๐ | ๗๓ | ๓๖๐ | ๑๘๖ | ๑๙ | ๑๘ |
| ๔๓ | สำนักงานเขตบางกะปิ | ๑๕๑ | ๑๐๙ | ๕๖๐ | ๒๒๘ | ๕๓๗ | ๒๒๔ | ๓๑๐ | ๑๗๒ |
| ๔๔ | สำนักงานเขตบางขุนเทียน | ๑๔๒ | ๑๐๔ | ๗๖๗ | ๒๕๖ | ๕๒๐ | ๒๒๑ | ๓๗๗ | ๑๙๑ |
| ๔๕ | สำนักงานเขตบางเขน | ๑๓๗ | ๑๐๑ | ๒๙๔ | ๑๖๗ | ๔๙๒ | ๒๑๖ | ๒๒๐ | ๑๔๐ |
| ๔๖ | สำนักงานเขตบางคอแหลม | ๑๒๖ | ๙๕ | ๑๖๕ | ๑๑๖ | ๓๕๕ | ๑๘๕ | ๑๗๙ | ๑๒๒ |
| ๔๗ | สำนักงานเขตบางแค | ๑๔๔ | ๑๐๕ | ๔๗๒ | ๒๑๒ | ๕๐๓ | ๒๑๘ | ๓๐๒ | ๑๖๙ |
| ๔๘ | สำนักงานเขตบางซื่อ | ๑๓๖ | ๑๐๑ | ๑๔๕ | ๑๐๕ | ๔๐๖ | ๑๙๘ | ๒๑๗ | ๑๓๙ |
| ๔๙ | สำนักงานเขตบางนา | ๑๒๐ | ๙๒ | ๓๓๐ | ๑๗๘ | ๓๓๔ | ๑๗๙ | ๒๒๓ | ๑๔๑ |
| ๕๐ | สำนักงานเขตบางบอน | ๑๒๙ | ๙๗ | ๓๗๔ | ๑๙๐ | ๓๗๗ | ๑๙๑ | ๒๔๔ | ๑๔๙ |
| ๕๑ | สำนักงานเขตบางพลัด | ๑๒๙ | ๙๗ | ๑๖๐ | ๑๑๓ | ๓๘๔ | ๑๙๒ | ๒๐๔ | ๑๓๓ |
| ๕๒ | สำนักงานเขตบางรัก | ๑๑๖ | ๘๙ | ๕๔ | ๔๗ | ๓๔๗ | ๑๘๓ | ๑๔๙ | ๑๐๘ |
| ๕๓ | สำนักงานเขตบึงกุ่ม | ๑๒๖ | ๙๕ | ๓๖๗ | ๑๘๘ | ๓๖๕ | ๑๘๗ | ๒๐๑ | ๑๓๒ |
| ๕๔ | สำนักงานเขตปทุมวัน | ๑๓๐ | ๙๗ | ๑๕๒ | ๑๐๙ | ๔๖๑ | ๒๑๐ | ๒๖๘ | ๑๕๘ |
| ๕๕ | สำนักงานเขตประเวศ | ๑๔๓ | ๑๐๔ | ๕๒๕ | ๒๒๒ | ๔๙๓ | ๒๑๖ | ๘๓ | ๖๘ |
| ๕๖ | สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย | ๑๑๙ | ๙๑ | ๔๙ | ๔๔ | ๔๑๐ | ๑๙๙ | ๑๗๐ | ๑๑๘ |
| ๕๗ | สำนักงานเขตพญาไท | ๑๑๖ | ๘๙ | ๓๙ | ๓๕ | ๔๙๙ | ๒๑๗ | ๒๑๙ | ๑๔๐ |
| ๕๘ | สำนักงานเขตพระโขนง | ๑๑๘ | ๙๐ | ๑๐๙ | ๘๕ | ๓๓๕ | ๑๗๙ | ๑๖๙ | ๑๑๘ |
| ๕๙ | สำนักงานเขตพระนคร | ๑๓๙ | ๑๐๒ | ๑๓๘ | ๑๐๒ | ๗๐๘ | ๒๔๙ | ๒๙๙ | ๑๖๘ |
| ๖๐ | สำนักงานเขตภาษีเจริญ | ๑๔๖ | ๑๐๖ | ๓๖๘ | ๑๘๘ | ๔๓๕ | ๒๐๔ | ๑๙๙ | ๑๓๑ |
| ๖๑ | สำนักงานเขตมีนบุรี | ๑๓๖ | ๑๐๑ | ๔๓๖ | ๒๐๔ | ๔๓๓ | ๒๐๔ | ๒๐๓ | ๑๓๓ |
| ๖๒ | สำนักงานเขตยานนาวา | ๑๑๔ | ๘๘ | ๑๓๗ | ๑๐๑ | ๔๑๑ | ๑๙๙ | ๖ | ๖ |
| ๖๓ | สำนักงานเขตราชเทวี | ๑๒๑ | ๙๒ | ๗๙ | ๖๖ | ๔๖๓ | ๒๑๐ | ๑๙๓ | ๑๒๙ |
| ๖๔ | สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ | ๑๒๔ | ๙๔ | ๒๑๓ | ๑๓๗ | ๓๘๑ | ๑๙๒ | ๒๑๓ | ๑๓๗ |
| ๖๕ | สำนักงานเขตลาดกระบัง | ๑๔๗ | ๑๐๗ | ๗๙๐ | ๒๕๙ | ๕๘๕ | ๒๓๒ | ๔๗๔ | ๒๑๒ |
| ๖๖ | สำนักงานเขตลาดพร้าว | ๑๑๗ | ๙๐ | ๒๗๕ | ๑๖๑ | ๔๔๖ | ๒๐๗ | ๒๓๗ | ๑๔๘ |
| ๖๗ | สำนักงานเขตวังทองหลาง | ๑๑๔ | ๘๘ | ๕๗ | ๕๐ | ๓๖๕ | ๑๘๗ | ๒๓๕ | ๑๔๖ |

| ลำดับ | หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ | ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | | ลูกจ้างประจำ | | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| ๖๘ | สำนักงานเขตวัฒนา | ๑๓๒ | ๙๘ | ๒๐๑ | ๑๓๒ | ๔๐๕ | ๑๙๗ | ๒๒๑ | ๑๔๑ |
| ๖๙ | สำนักงานเขตสวนหลวง | ๑๒๗ | ๙๖ | ๒๘๒ | ๑๖๓ | ๔๙๓ | ๒๑๖ | ๒๒๔ | ๑๔๒ |
| ๗๐ | สำนักงานเขตสะพานสูง | ๑๒๐ | ๙๒ | ๑๗๕ | ๑๒๐ | ๒๘๕ | ๑๖๔ | ๑๙๒ | ๑๒๘ |
| ๗๑ | สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ | ๑๑๔ | ๘๘ | ๓๑ | ๒๙ | ๒๙๐ | ๑๖๕ | ๑๑๐ | ๘๖ |
| ๗๒ | สำนักงานเขตสาทร | ๑๑๔ | ๘๘ | ๔๓ | ๓๙ | ๓๘๔ | ๑๙๒ | ๑๘๘ | ๑๒๖ |
| ๗๓ | สำนักงานเขตสายไหม | ๑๔๐ | ๑๐๓ | ๖๓๔ | ๒๓๙ | ๓๕๒ | ๑๘๔ | ๒๑๓ | ๑๓๗ |
| ๗๔ | สำนักงานเขตหนองแขม | ๑๒๙ | ๙๗ | ๔๒๔ | ๒๐๒ | ๔๒๖ | ๒๐๒ | ๒๓๖ | ๑๔๖ |
| ๗๕ | สำนักงานเขตหนองจอก | ๑๖๔ | ๑๑๕ | ๘๑๖ | ๒๖๑ | ๔๖๐ | ๒๑๐ | ๓๔๓ | ๑๘๑ |
| ๗๖ | สำนักงานเขตหลักสี่ | ๑๓๐ | ๙๗ | ๒๒๖ | ๑๔๓ | ๓๖๓ | ๑๘๗ | ๒๐๕ | ๑๓๔ |
| ๗๗ | สำนักงานเขตห้วยขวาง | ๑๒๗ | ๙๖ | ๑๕๔ | ๑๑๐ | ๔๓๘ | ๒๐๕ | ๒๓๓ | ๑๔๕ |
| รวมจำนวนทั้งสิ้น | | ๒๐,๒๘๓ | ๘,๖๔๓ | ๑๔,๒๙๐ | ๗,๓๑๗ | ๓๒,๑๐๓ | ๑๒,๘๓๑ | ๑๒,๗๗๐ | ๗,๔๒๕ |

๘. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสำรวจ แบ่งเป็น ๖ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ คำถามปรนัยขนิดปลายปิด ๗ ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ/บุคลากร ตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัด แบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวมคำถามทั้งหมด ๒๘ ข้อ ซึ่งล้วนเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) ทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๑.๑ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน

๑.๒ การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๒.๒ หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น

๒.๓ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง

๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

๓.๑ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

๓.๒ เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหา

๓.๓ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

๔. ด้านภาวะผู้นำ

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม

๔.๒ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น

๔.๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ

๔.๔ ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน

๔.๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๕.๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

๕๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๕.๓ หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม

๕.๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

๖. ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๑ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย

๖.๒ ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน

๖.๓ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว

๗. ด้านค่าตอบแทน

๗.๑ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน

๗.๒ สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม

๗.๓ สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้

๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๘.๑ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า

๘.๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้

๘.๓ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ

๘.๔ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ

๘.๕ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งที่ชัดเจน

<u>ตอนที่ ๓</u> คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับความเชื่อ/ความรู้สึกเป็น ๖ ระดับ ได้แก่ ตรงมากที่สุด ตรงมาก ค่อนข้างตรง ค่อนข้างไม่ตรง ไม่ตรง และไม่ตรงเลย รวมคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับเชิงบวก จำนวน ๙ ข้อ และคำถามเชิงลบ จำนวน ๑ ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานปลัดฯ

๑. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

๑.๑ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้

๑.๒ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่

๑.๓ ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง

๑.๔ ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร

๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

๒.๑ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

๒.๒ ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

๒.๓ ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร

๓.๑ ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่

๓.๒ ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ

๓.๓ ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำนิยาม ค่านิยม และหรือวัฒธรรมการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัด แบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๕ คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ๙ ด้าน ประกอบด้วย

๕.๑ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๕.๒ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๓ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

๕.๔ ด้านภาวะผู้นำ

๕.๕ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๕.๖ ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

๕.๗ ด้านค่าตอบแทน

๕.๘ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕.๙ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ ๖ คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ๔ ข้อ ประกอบด้วย

๖.๑ เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร

๖.๒ เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก

๖.๓ เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

๖.๔ เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร

**๙. วิธีการแปลความหมาย**

**๙.๑ การแปลความหมายของแบบสำรวจฯ**

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- การแปลความหมายเพื่อทราบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ลักษณะเป็นคำถามความคิดเห็นแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่าเป็นระดับตามแบบของ Likert's Scale ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง ๕ ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| เห็นด้วย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| ไม่แน่ใจ | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |
| ไม่เห็นด้วย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนโดยกำหนดระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ออกเป็น ๕ ระดับ ตามสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{๕ - ๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้นเมื่อได้คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือค่าเฉลี่ย เท่ากับ

| | | |
|---|---|---|
| ๑.๐๐ – ๑.๘๐ | หมายความว่า | มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันน้อยที่สุด |
| ๑.๘๑ – ๒.๖๐ | หมายความว่า | มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันน้อย |
| ๒.๖๑ – ๓.๔๐ | หมายความว่า | มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันปานกลาง |
| ๓.๔๑ – ๔.๒๐ | หมายความว่า | มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันมาก |
| ๔.๒๑ – ๕.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันมากที่สุด |

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- การแปลความหมายเพื่อทราบระดับความผูกพัน ลักษณะเป็นคำถามความเชื่อ/ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่าเป็นระดับ ตามแบบของ Likert's Scale ๖ ระดับ ได้แก่ ตรงมากที่สุด ตรงมาก ค่อนข้างตรง ค่อนข้างไม่ตรง ไม่ตรง และไม่ตรงเลย เพื่อวัดระดับความเชื่อ/ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง ๖ ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามตอบรับในเชิงบวก

| | | |
|---|---|---|
| ตรงมากที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๖ |
| ตรงมาก | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| ค่อนข้างตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| ค่อนข้างไม่ตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |

| | | |
|---|---|---|
| ไม่ตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| ไม่ตรงเลย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |

<u>ข้อคำถามตอบรับในเชิงลบ</u>

| | | |
|---|---|---|
| ตรงมากที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |
| ตรงมาก | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| ค่อนข้างตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |
| ค่อนข้างไม่ตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| ไม่ตรง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| ไม่ตรงเลย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๖ |

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยกำหนดระดับความผูกพัน ออกเป็น ๖ ระดับ ตามสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{๖ - ๑}{๕}$$

$$= ๑$$

<u>ดังนั้นเมื่อได้คะแนนเฉลี่ยความความเชื่อหรือความรู้สึกหรือค่าเฉลี่ย</u> เท่ากับ

| | | |
|---|---|---|
| ๑.๐๐ – ๒.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด |
| ๒.๐๑ – ๓.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับความผูกพันน้อย |
| ๓.๐๑ – ๔.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับความผูกพันปานกลาง |
| ๔.๐๑ – ๕.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับความผูกพันมาก |
| ๕.๐๑ – ๖.๐๐ | หมายความว่า | มีระดับความผูกพันมากที่สุด |

<u>ตอนที่ ๔</u> คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- การแปลความหมายเพื่อทราบระดับความพึงพอใจ ลักษณะเป็นคำถามความคิดเห็นแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่าเป็นระดับ ตามแบบของ Likert's Scale ๕ ระดับ ได้แก่ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด เพื่อวัดระดับความความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง ๕ ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| พึงพอใจมากที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| พึงพอใจมาก | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| พึงพอใจปานกลาง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |
| พึงพอใจน้อย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| พึงพอใจน้อยที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยกำหนดระดับที่มีผลต่อความผูกพัน ออกเป็น ๕ ระดับ ตามสูตร ดังนี้

ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{๕ - ๑}{๕}$

= ๐.๘

ดังนั้นเมื่อได้คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือค่าเฉลี่ย เท่ากับ

๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด
๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจน้อย
๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจปานกลาง
๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจมาก
๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ ๕ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันธ์ต่อองค์กร เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ ๖ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**๙.๒ การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) (r)**

เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ ๑ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่า r มีค่า ๐.๘๑ ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า r เท่ากับ ๐.๖๑ - ๐.๘๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r เท่ากับ ๐.๔๑ - ๐.๖๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r เท่ากับ ๐.๒๑ - ๐.๔๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r มีค่าต่ำกว่า ๐.๒๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ซึ่งเครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ ๐ ≤ r ≥ ๑ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

**๑๐. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

๑๐.๑ การทดสอบความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) เนื่องจากแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครในตอนที่ ๒ และตอนที่ ๓ ได้ใช้ข้อคำถามเดิมจากแบบสำรวจฯ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้รับการทดสอบความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ประกอบด้วย ๑) รศ. อิสระ สุวรรณบล ๒) นางสาวขนิษฐา สุดกังวาล และ ๓) ดร. สุกัญญา จันทวาลย์ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC ในรายข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ ๐.๖๗ ถึง ๑.๐๐ (มีค่ามากกว่า ๐.๕) นอกจากนั้นผู้ศึกษาได้มีการปรับปรุงข้อคำถามเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และที่ประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

๑๐.๒ การหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบสำรวจที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

๑๐.๓ การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้หาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสำรวจไปทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะสำรวจ จำแนกเป็น ๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓๐ คน ๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ คน ๓) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๐ คน และ ๔) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๐ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, ๒๕๔๘ : ๓๔-๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๔๔

**๑๑. การเก็บรวมรวมข้อมูล**

๑๑.๑ ศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

๑๑.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจที่ดำเนินการผ่านระบบ online โดยแจ้งให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัดหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ตามกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ๓๖,๒๑๖ คน ตอบแบบสำรวจ เมื่อตรวจสอบความถูกต้อง/ครบถ้วนของแบบสำรวจดังกล่าว พบมีแบบสำรวจที่มีความถูกต้อง/ครบถ้วนสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓,๔๗๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒ ของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียรสัน และทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test และ f-test ตามลักษณะของตัวแปร

| ประเภทบุคลากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) | จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|---|---|---|
| ๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | ๘,๖๔๓ | ๙,๕๔๒ | ๑๑๐.๔๐ |
| ๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร | ๗,๓๑๗ | ๘,๖๙๔ | ๑๑๘.๘๑ |
| ๓. ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร | ๑๒,๘๓๑ | ๙,๖๒๒ | ๗๔.๙๙ |
| ๔. ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร | ๗,๔๒๕ | ๕,๖๑๔ | ๗๕.๖๐ |
| **รวมจำนวนทั้งสิ้น** | **๓๖,๒๑๖** | **๓๓,๔๗๒** | **๙๒.๔๒** |

**๑๑.๓ ปัญหาอุปสรรคในการสรุปผลศึกษา**

การศึกษาครั้งนี้ พบปัญหาอุปสรรคในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเมื่อตรวจสอบข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายประเภทต่าง ๆ ส่งกลับคืนมา พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ รวมทั้งบุคลากรที่สังกัดโรงเรียนมีความเข้าใจผิดว่าตนเองสังกัดสำนักการศึกษา ทั้งที่ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง บุคคลเหล่านั้นสังกัดสำนักงานเขต ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลในบางประเด็นดำเนินการไม่ได้ เช่น ไม่มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสังกัดของข้าราชการครูฯ ว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ และส่งผลให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มประชากรของกรุงเทพมหานคร กับการวิเคราะห์จำแนกตามหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ มีจำนวนไม่เท่ากัน เนื่องจากต้องตัดข้อมูลข้าราชการครูฯ หรือกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามโรงเรียนที่ตอบว่าสังกัดสำนักการศึกษาออกเมื่อดำเนินการวิเคราะห์สำนักการศึกษา เป็นต้น

**๑๑.๔ ขอบเขตของการสรุปผลการศึกษา**

การสรุปผลการศึกษาในการสำรวจครั้งนี้ จะนำเสนอผลการศึกษาเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๑๑.๔.๑ การนำเสนอผลการศึกษาจำแนกตามกลุ่มประชากรของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒) ข้าราขการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ๓) ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร และ ๔) ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร โดยในรูปแบบนี้จะนำเสนอผลการศึกษาในเล่มรายงานฉบับนี้

๑๑.๔.๒ การนำเสนอผลการศึกษาจำแนกตามหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยได้จัดทำรายงานผลการศึกษาแยกเป็น ๗๗ ฉบับ มิได้รวมไว้ในรายงานฉบับนี้

**๑๒. ผลการสำรวจ**

**๑๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N=๙,๕๔๒) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| ชาย | ๒,๘๕๑ | ๒๙.๘๘ |
| หญิง | ๖,๖๙๑ | ๗๐.๑๒ |
| **อายุ** | | |
| Gen Z (๑๘ – ๒๓ ปี) | ๕๗ | ๐.๖๐ |
| Gen Y (๒๔ – ๔๑ ปี) | ๔,๔๒๘ | ๔๖.๔๐ |
| Gen X (๔๒ – ๕๖ ปี) | ๔,๑๙๑ | ๔๓.๙๒ |
| Baby boomer (๕๗ ปี ขึ้นไป) | ๘๖๖ | ๙.๐๘ |
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | ๔,๕๘๑ | ๔๘.๐๑ |
| สมรส | ๔,๙๓๔ | ๕๑.๔๗ |
| หย่าร้าง | ๕๒๗ | ๕.๕๒ |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N= ๙,๕๔๒) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๙๘๘ | ๑๐.๓๕ |
| ปริญญาตรี | ๖,๓๙๗ | ๖๗.๐๔ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๒,๑๕๗ | ๒๒.๖๑ |
| **กลุ่มตำแหน่ง** | | |
| กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน (ระดับปฏิบัติงาน และระดับปฏิบัติการ) | ๓,๖๙๑ | ๓๘.๖๘ |
| กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์ (ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ และระดับทักษะพิเศษ) | ๕,๐๕๙ | ๕๓.๐๒ |
| กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน (ระดับอาวุโส และระดับชำนาญการพิเศษ) | ๖๙๘ | ๗.๓๒ |
| กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการภายในหน่วยงาน (ระดับอำนวยการต้น และระดับอำนวยการสูง) | ๘๔ | ๐.๘๘ |
| กลุ่มผู้บริหารหน่วยงาน (ระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง) | ๑๐ | ๐.๑๐ |
| **ระดับตำแหน่ง** | | |
| ปฏิบัติงาน | ๑,๑๙๓ | ๑๒.๕๐ |
| ชำนาญงาน | ๒,๙๙๗ | ๓๑.๔๑ |
| อาวุโส | ๕๓ | ๐.๕๖ |
| ทักษะพิเศษ | ๐ | ๐ |
| ปฏิบัติการ | ๒,๔๙๘ | ๒๖.๑๘ |
| ชำนาญการ | ๒,๐๔๒ | ๒๑.๔๐ |
| ชำนาญการพิเศษ | ๖๔๕ | ๖.๗๖ |
| เชี่ยวชาญ | ๒๐ | ๐.๒๑ |
| อำนวยการต้น | ๖๔ | ๐.๖๗ |
| อำนวยการสูง | ๒๐ | ๐.๒๑ |
| บริหารต้น | ๑ | ๐.๐๑ |
| บริหารสูง | ๙ | ๐.๐๙ |
| **กลุ่มสังกัด** | | |
| สำนัก/สำนักงาน | ๕,๐๒๓ | ๕๒.๖๔ |
| ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | ๔๐๕ | ๔.๒๔ |
| สำนักงานเขต | ๔,๑๑๔ | ๔๓.๑๒ |
| **ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ** | | |
| น้อยกว่า ๕ ปี | ๒,๐๑๕ | ๒๑.๑๒ |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N=๑,๙๔๒) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ๕ – ๙ ปี | ๑,๖๕๐ | ๑๗.๒๙ |
| ๑๐ – ๑๔ ปี | ๑,๒๖๙ | ๑๓.๓๐ |
| ๑๕ – ๑๙ ปี | ๑,๕๔๒ | ๑๖.๑๖ |
| ๒๐ ปีขึ้นไป | ๓,๐๖๖ | ๓๒.๑๓ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ๔.๒๒ | ๐.๖๒ | มากที่สุด | ๑ |
| ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๓.๗๐ | ๐.๘๖ | มาก | ๖ |
| ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ๔.๑๖ | ๐.๖๔ | มาก | ๒ |
| ๔ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ๔.๐๒ | ๐.๗๖ | มาก | ๓ |
| ๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ๓.๙๔ | ๐.๗๓ | มาก | ๔ |
| ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๓.๕๘ | ๐.๙๒ | มาก | ๘ |
| ๗. ด้านค่าตอบแทน | ๓.๖๒ | ๐.๘๙ | มาก | ๗ |
| ๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๓.๘๒ | ๐.๗๖ | มาก | ๕ |
| เฉลี่ย | ๓.๘๘ | ๐.๗๗ | มาก | |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร | ๔.๕๑ | ๑.๑๔ | มาก | ๓ |
| ๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร | ๕.๑๕ | ๐.๗๔ | มากที่สุด | ๑ |
| ๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร | ๔.๘๖ | ๐.๘๒ | มาก | ๒ |
| เฉลี่ย | ๔.๘๔ | ๐.๙๐ | มาก | |

| ความพึงพอใจต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|
| | ๓.๙๘ | ๐.๗๔ | มาก |

๑๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N= ๘,๖๙๔) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| ชาย | ๑,๙๒๕ | ๒๒.๑๔ |
| หญิง | ๖,๗๖๙ | ๗๗.๘๖ |
| **อายุ** | | |
| Gen Z (๑๘ – ๒๓ ปี) | ๓๐ | ๐.๓๕ |
| Gen Y (๒๔ – ๔๑ ปี) | ๔,๔๑๖ | ๕๐.๗๙ |
| Gen X (๔๒ – ๕๖ ปี) | ๓,๔๓๓ | ๓๙.๔๙ |
| Baby boomer (๕๗ ปี ขึ้นไป) | ๘๑๕ | ๙.๓๗ |
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | ๔,๒๘๗ | ๔๙.๓๑ |
| สมรส | ๓,๙๗๘ | ๔๕.๗๖ |
| หย่าร้าง | ๔๒๙ | ๔.๙๓ |
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๙๙ | ๑.๑๔ |
| ปริญญาตรี | ๕,๑๒๒ | ๕๘.๙๑ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓,๔๗๓ | ๓๙.๙๕ |
| **กลุ่มตำแหน่ง** | | |
| ครูผู้ช่วย | ๑,๒๖๕ | ๑๔.๕๕ |
| ครู | ๖,๘๖๓ | ๗๘.๙๔ |
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | ๒๙๖ | ๓.๔๐ |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ๒๓๖ | ๒.๗๒ |
| ศึกษานิเทศก์ | ๓๔ | ๐.๓๙ |
| **วิทยฐานะ** | | |
| ชำนาญการ | ๓,๖๔๘ | ๔๑.๙๖ |
| ชำนาญการพิเศษ | ๑,๗๔๘ | ๒๐.๑๑ |
| เชี่ยวชาญ | ๑๙ | ๐.๒๒ |
| เชี่ยวชาญพิเศษ | ๑๗ | ๐.๑๙ |
| ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ | ๓,๒๖๒ | ๓๗.๕๒ |
| **ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ** | | |
| น้อยกว่า ๕ ปี | ๒,๒๐๘ | ๒๕.๔๐ |
| ๕ – ๙ ปี | ๑,๘๓๕ | ๒๑.๑๑ |
| ๑๐ – ๑๔ ปี | ๑,๓๖๑ | ๑๕.๖๕ |
| ๑๕ – ๑๙ ปี | ๑,๓๖๑ | ๑๕.๖๔ |
| ๒๐ ปีขึ้นไป | ๑,๙๓๐ | ๒๒.๒๐ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ๔.๔๒ | ๐.๕๗ | มากที่สุด | ๑ |
| ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๔.๐๘ | ๐.๗๐ | มาก | ๖ |
| ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ๔.๓๗ | ๐.๖๐ | มากที่สุด | ๓ |
| ๔. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ๔.๑๕ | ๐.๗๔ | มาก | ๕ |
| ๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ๔.๑๗ | ๐.๖๘ | มาก | ๔ |
| ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๓.๘๑ | ๐.๘๔ | มาก | ๘ |
| ๗. ด้านค่าตอบแทน | ๓.๙๗ | ๐.๗๖ | มาก | ๗ |
| ๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๔.๒๒ | ๐.๖๑ | มาก | ๒ |
| **เฉลี่ย** | **๔.๑๕** | **๐.๖๙** | มาก | |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร | ๔.๖๙ | ๑.๐๘ | มาก | ๓ |
| ๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร | ๕.๔๑ | ๐.๖๔ | มากที่สุด | ๑ |
| ๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร | ๕.๒๑ | ๐.๗๑ | มากที่สุด | ๒ |
| **เฉลี่ย** | **๕.๑๐** | **๐.๘๑** | มากที่สุด | |

| ความพึงพอใจต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|
| | **๔.๒๕** | **๐.๖๗** | มากที่สุด |

**๑๒.๓ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร**

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N = ๙,๖๒๒) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | ๕,๑๓๒ | ๕๓.๓๔ |
| หญิง | ๔,๔๙๐ | ๔๖.๖๖ |
| อายุ | | |
| Gen Z (๑๘ – ๒๓ ปี) | ๑๘ | ๐.๑๙ |
| Gen Y (๒๔ – ๔๑ ปี) | ๑,๔๙๙ | ๑๕.๕๘ |
| Gen X (๔๒ – ๕๖ ปี) | ๖,๗๔๕ | ๗๐.๑๐ |
| Baby boomer (๕๗ ปี ขึ้นไป) | ๑,๓๖๐ | ๑๔.๑๓ |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N= ๙,๖๒๒) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | ๒,๒๔๘ | ๒๓.๓๖ |
| สมรส | ๖,๒๓๔ | ๖๔.๗๙ |
| หย่าร้าง | ๑,๑๔๐ | ๑๑.๘๕ |
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๘,๗๔๑ | ๙๐.๘๔ |
| ปริญญาตรี | ๘๕๔ | ๘.๘๘ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๒๗ | ๐.๒๘ |
| **กลุ่มตำแหน่ง** | | |
| กลุ่มงานบริการพื้นฐาน | ๖,๕๗๓ | ๖๘.๓๑ |
| กลุ่มงานสนับสนุน | ๒,๙๕๕ | ๓๐.๗๑ |
| กลุ่มงานช่าง | ๙๔ | ๐.๙๘ |
| **กลุ่มระดับตำแหน่ง** | | |
| ระดับ บ. ๑ ระดับ ส. ๑ และระดับ ช. ๑ | ๑,๖๐๐ | ๑๖.๖๓ |
| ระดับ บ. ๒ ระดับ ส. ๒ และระดับ ช. ๒ | ๗,๘๔๓ | ๘๑.๕๑ |
| ระดับ ส. ๓ และระดับ ช. ๓ | ๓๕ | ๐.๓๖ |
| ระดับ ส. ๔ และระดับ ช. ๔ | ๔๓ | ๐.๔๕ |
| หัวหน้า | ๑๐๑ | ๑.๐๕ |
| **กลุ่มสังกัด** | | |
| สำนัก/สำนักงาน | ๒,๔๐๑ | ๒๔.๙๕ |
| ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | ๑๕๘ | ๑.๖๔ |
| สำนักงานเขต | ๗,๐๖๓ | ๗๓.๔๑ |
| **ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ** | | |
| น้อยกว่า ๕ ปี | ๒๘๗ | ๒.๙๘ |
| ๕ – ๙ ปี | ๗๔๙ | ๗.๗๘ |
| ๑๐ – ๑๔ ปี | ๑,๙๕๐ | ๒๐.๒๗ |
| ๑๕ – ๑๙ ปี | ๒,๗๙๓ | ๒๙.๐๓ |
| ๒๐ ปีขึ้นไป | ๓,๘๔๓ | ๓๙.๙๔ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ๔.๑๖ | ๐.๖๐ | มาก | ๓ |
| ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๔.๑๗ | ๐.๖๘ | มาก | ๒ |
| ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ๔.๑๗ | ๐.๖๐ | มาก | ๑ |

สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย (x̄) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๔ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ๔.๑๑ | ๐.๖๗ | มาก | ๔ |
| ๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ๔.๐๘ | ๐.๖๕ | มาก | ๕ |
| ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๔.๐๐ | ๐.๖๘ | มาก | ๘ |
| ๗. ด้านค่าตอบแทน | ๔.๐๔ | ๐.๖๙ | มาก | ๖ |
| ๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๔.๐๒ | ๐.๖๗ | มาก | ๗ |
| **เฉลี่ย** | **๔.๐๙** | **๐.๖๖** | มาก | |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย (x̄) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร | ๔.๕๑ | ๑.๑๔ | มาก | ๓ |
| ๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร | ๕.๑๕ | ๐.๗๔ | มากที่สุด | ๑ |
| ๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร | ๔.๘๖ | ๐.๘๒ | มาก | ๒ |
| **เฉลี่ย** | **๔.๘๔** | **๐.๙๐** | มาก | |

| ความพึงพอใจต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย (x̄) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|
| | **๔.๑๗** | **๐.๖๘** | มาก |

**๑๒.๔ ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร**

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N= ๕,๖๑๔) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| ชาย | ๒,๓๙๙ | ๔๒.๗๓ |
| หญิง | ๓,๒๑๕ | ๕๗.๒๗ |
| **อายุ** | | |
| Gen Z (๑๘ – ๒๓ ปี) | ๒๕๙ | ๔.๖๑ |
| Gen Y (๒๔ – ๔๑ ปี) | ๓,๕๔๘ | ๖๓.๒๐ |
| Gen X (๔๒ – ๕๖ ปี) | ๑,๗๓๒ | ๓๐.๘๕ |
| Baby boomer (๕๗ ปี ขึ้นไป) | ๗๕ | ๑.๓๔ |
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | ๒,๔๕๑ | ๔๓.๖๔ |
| สมรส | ๒,๗๖๕ | ๔๘.๒๕ |
| หย่าร้าง | ๓๙๙ | ๗.๑๑ |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N= ๕,๑๑๔) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๔,๗๖๕ | ๘๔.๘๘ |
| ปริญญาตรี | ๘๒๕ | ๑๔.๗๐ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๒๔ | ๐.๔๒ |
| **กลุ่มตำแหน่ง** | | |
| กลุ่มงานบริการพื้นฐาน | ๔,๒๙๒ | ๗๖.๔๕ |
| กลุ่มงานสนับสนุน | ๑,๓๐๒ | ๒๓.๑๙ |
| กลุ่มงานช่าง | ๒๐ | ๐.๓๖ |
| **กลุ่มสังกัด** | | |
| สำนัก/สำนักงาน | ๑,๔๔๑ | ๒๕.๖๗ |
| ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | ๖๔ | ๑.๑๔ |
| สำนักงานเขต | ๔,๑๐๙ | ๗๓.๑๙ |
| **ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ** | | |
| น้อยกว่า ๕ ปี | ๒,๕๗๖ | ๔๕.๘๙ |
| ๕ – ๙ ปี | ๑,๘๑๕ | ๓๒.๓๓ |
| ๑๐ – ๑๔ ปี | ๗๒๕ | ๑๒.๙๑ |
| ๑๕ – ๑๙ ปี | ๓๙๒ | ๖.๙๘ |
| ๒๐ ปีขึ้นไป | ๑๐๖ | ๑.๘๙ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ๔.๑๔ | ๐.๕๙ | มาก | ๒ |
| ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๔.๐๑ | ๐.๖๗ | มาก | ๖ |
| ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ๔.๑๖ | ๐.๖๐ | มาก | ๑ |
| ๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ๔.๑๐ | ๐.๖๗ | มาก | ๓ |
| ๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ๔.๐๘ | ๐.๖๒ | มาก | ๔ |
| ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๔.๐๖ | ๐.๖๓ | มาก | ๕ |
| ๗. ด้านค่าตอบแทน | ๓.๙๐ | ๐.๗๙ | มาก | ๘ |
| ๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๓.๙๙ | ๐.๖๖ | มาก | ๗ |
| **เฉลี่ย** | **๔.๐๖** | **๐.๖๕** | มาก | |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร | ๔.๖๘ | ๐.๙๙ | มาก | ๒ |
| ๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ | ๕.๑๖ | ๐.๖๘ | มากที่สุด | ๑ |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| เพื่อประโยชน์ขององค์กร | | | | |
| ๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร | ๕.๐๔ | ๐.๗๒ | มากที่สุด | ๒ |
| เฉลี่ย | ๔.๙๖ | ๐.๘๐ | มาก | |

| ความพึงพอใจต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|
| | ๔.๑๓ | ๐.๖๘ | มาก |

**๑๒.๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร**

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ความแตกต่าง | | | | รายละเอียด | | | |
| | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. |
| ๑. เพศ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ชาย > หญิง | - | - | - |
| ๒. อายุ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | อายุน้อย < อายุมาก | อายุน้อย < อายุมาก | - | - |
| ๓. สถานภาพสมรส | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | โสด < สมรส และหย่าร้าง | โสด < สมรส และหย่าร้าง | โสด < สมรส และหย่าร้าง | โสด < สมรส และหย่าร้าง |
| ๔. ระดับการศึกษา | ✗ | ✓ | ✗ | ✗ | - | ต่ำกว่า ป.ตรี < สูงกว่า ป.ตรี และ ป.ตรี | - | - |
| ๕. ตำแหน่ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ตำแหน่งบริหาร > ตำแหน่งอื่น ๆ | สายการสอน < สายวิชาการและทางการบริหาร | กลุ่มงานบริการพื้นฐาน < กลุ่มงานสนับสนุนและกลุ่มงานช่าง | กลุ่มงานบริการพื้นฐาน < กลุ่มงานสนับสนุนและกลุ่มงานช่าง |

สำนักงาน ก.พ.ร.

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ความแตกต่าง | | | | รายละเอียด | | | |
| | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. |
| ๖. ระดับตำแหน่ง | ✓ | ✓ | x | - | เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน < เจ้าหน้าที่ระดับอื่น | ไม่สามารถระบุได้ว่าวิทยฐานะที่ต่างกันแตกต่างกันอย่างไร | - | ไม่ได้วิเคราะห์เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวไม่มีระดับตำแหน่ง |
| ๗. สังกัด | x | - | ✓ | ✓ | - | วิเคราะห์ในภาพรวมไม่ได้วิเคราะห์แยกสังกัด | ไม่สามารถระบุว่าสังกัดใดแตกต่างกันอย่างไร | ไม่สามารถระบุว่าสังกัดใดแตกต่างกันอย่างไร |
| ๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ | x | น้อย < นาน | น้อย < นาน | น้อย < นาน | - |

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | | | | | | เปรียบเทียบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มี/ไม่มีความสัมพันธ์ | | | | ระดับความสัมพันธ์ | | | | ค่าความสัมพันธ์ | | | | |
| | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | |
| ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๙ | ๐.๓๕ | ๐.๓๒ | ๐.๓๕ | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๐ | ๐.๓๓ | ๐.๒๙ | ๐.๓๒ | |
| ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๓ | ๐.๓๕ | ๐.๓๓ | ๐.๓๓ | |
| ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๓ | ๐.๓๓ | ๐.๓๕ | ๐.๓๕ | |
| ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๘ | ๐.๓๖ | ๐.๓๑ | ๐.๓๔ | |
| ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๒๖ | ๐.๒๗ | ๐.๒๗ | ๐.๓๕ | |
| ด้านค่าตอบแทน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๒๘ | ๐.๒๘ | ๐.๓๑ | ๐.๒๗ | |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๓ | ๐.๔๐ | ๐.๓๑ | ๐.๓๔ | |

หมายเหตุ กราฟเปรียบเทียบในคอลัมน์ เรียงลำดับจากซ้ายไปขวา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยแท่งกราฟสีฟ้า คือ ประเภทข้าราชการหรือบุคลากร ที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด และกราฟสีแดง คือ ประเภทข้าราชการหรือบุคลากรที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด

สำนักงาน ก.ค.

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ความแตกต่าง | | | | รายละเอียด | | | |
| | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจขค. | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจขค. |
| ๑. เพศ | ✓ | x | x | x | ชาย > หญิง | - | - | - |
| ๒. อายุ | ✓ | ✓ | ✓ | x | อายุน้อย < อายุมาก | อายุน้อย < อายุมาก | ไม่สามารถระบุว่าอายุเท่าใดแตกต่างกันอย่างไร | - |
| ๓. สถานภาพสมรส | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | โสด < สมรส และหย่าร้าง | โสด < สมรส และหย่าร้าง | สมรส> โสด และหย่าร้าง | โสด < สมรส และหย่าร้าง |
| ๔. ระดับการศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | x | ต่ำกว่า ป.ตรี > ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี | ต่ำกว่า ป.ตรี < สูงกว่า ป.ตรี และ ป.ตรี | ต่ำกว่า ป.ตรี > ป.ตรี | - |
| ๕. ตำแหน่ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | กลุ่มอาชีพบริหารอำนวยการ > กลุ่มอาชีพอื่น | สายการสอน < สายทางการบริหาร | ไม่สามารถระบุว่าตำแหน่งใดแตกต่างกันอย่างไร | กลุ่มงานบริการพื้นฐาน < กลุ่มงานสนับสนุนและกลุ่มงานช่าง |
| ๖. ระดับตำแหน่ง | ✓ | ✓ | ✓ | - | เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน < เจ้าหน้าที่ระดับอื่น | ยังไม่ได้รับ < มีวิทยฐานะสูงและมีวิทยฐานะไม่สูง | กลุ่มที่ ๔ ระดับ ส. ๔ และระดับ ช. ๔ < กลุ่มที่ ๕ หัวหน้า | ไม่ได้วิเคราะห์เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวไม่มีระดับตำแหน่ง |
| ๗. สังกัด | ✓ | - | ✓ | ✓ | สังกัดสำนักงานเขต> สังกัดสำนัก / สำนักงาน และ ส่วนราชการในสังกัดปลัด | วิเคราะห์ในภาพรวมไม่ได้วิเคราะห์แยกสังกัด | ๑. สำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพ | ไม่สามารถระบุว่าสังกัดใดแตกต่างกันอย่างไร |

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ความแตกต่าง | | | | รายละเอียด | | | |
| | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก.สามัญ | ขรก.ครู | ลจปจ. | ลจชค. |
| | | | | | กรุงเทพมหานคร | | มหานคร > สำนัก/สำนักงาน ๒. ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร > สำนักงานเขต | |
| ๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ | ✓ | x | ✓ | x | น้อย < นาน | - | ไม่สามารถระบุว่าระยะเวลาการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างไร | - |

| ปัจจัย | ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร | | | | | | | | | | | | เปรียบเทียบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มี/ไม่มีความสัมพันธ์ | | | | ระดับความสัมพันธ์ | | | | ค่าความสัมพันธ์ | | | | |
| | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | ขรก. สามัญ | ขรก. ครู | ลจปจ. | ลจชค. | |
| ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ปานกลาง | ปานกลาง | ๐.๓๘ | ๐.๓๙ | ๐.๔๒ | ๐.๔๔ | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปานกลาง | ปานกลาง | ค่อนข้างต่ำ | ปานกลาง | ๐.๔๒ | ๐.๔๒ | ๐.๓๙ | ๐.๔๓ | |
| ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ๐.๔๓ | ๐.๔๓ | ๐.๔๑ | ๐.๔๓ | |
| ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ๐.๔๔ | ๐.๔๒ | ๐.๔๔ | ๐.๔๕ | |
| ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ๐.๕๐ | ๐.๔๕ | ๐.๔๒ | ๐.๔๕ | |
| ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ปานกลาง | ๐.๓๘ | ๐.๓๘ | ๐.๓๖ | ๐.๔๕ | |
| ด้านค่าตอบแทน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ค่อนข้างต่ำ | ปานกลาง | ค่อนข้างต่ำ | ค่อนข้างต่ำ | ๐.๓๙ | ๐.๔๑ | ๐.๔๐ | ๐.๓๖ | |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ๐.๔๖ | ๐.๔๐ | ๐.๔๒ | ๐.๔๘ | |

หมายเหตุ กราฟเปรียบเทียบในคอลัมน์ เรียงลำดับจากซ้ายไปขวา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยแท่งกราฟสีฟ้า คือ ประเภทข้าราชการหรือบุคลากร ที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด และกราฟสีแดง คือ ประเภทข้าราชการหรือบุคลากรที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด

### ๑๒.๖ สรุปผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ปัจจัยที่นำมาสำรวจในครั้งนี้มี ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้าน

ค่าตอบแทน โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจและความผูกพันที่กรุงเทพมหานครควรพัฒนา/ปรับปรุงเป็นอันดับแรก โดยยึดหลัก ๒ ประการ คือ ๑) เน้นเสริมจุดแข็งที่พัฒนาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงและมีระดับความสัมพันธ์สูง และ ๒) แก้ไขข้อบกพร่องที่พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำแต่มีระดับความสัมพันธ์สูงของแต่ละประเภทข้าราชการและบุคลากร คือ

๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านค่าตอบแทน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๓) ลูกจ้างประจำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านค่าตอบแทน

๔) ลูกจ้างชั่วคราว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ควรพัฒนาต่อยอดเพื่อเสริมจุดแข็ง คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่ควรแก้ไขข้อบกพร่อง คือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**๑๒.๗ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร**

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านค่าตอบแทน**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๒,๑๗๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรเพิ่ม/ปรับปรุงค่าตอบแทนหรือฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพของกรุงเทพมหานคร สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | ๘๘๗ | ๔๐.๗๔ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| ๒. ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น บ้านพัก ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โครงการซื้อที่พักอาศัยดอกเบี้ยต่ำ ส่วนลดค่าโดยสารรถสาธารณะ ฯลฯ | ๒๗๕ | ๑๒.๖๓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

สำนักงาน ก.ก.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๒,๑๗๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๓. ควรมีค่าตอบแทนพิเศษอื่น นอกเหนือเงินเดือน เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัยในตำแหน่งที่มีความเสี่ยง ค่าลงชุมชน ค่าใบประกอบวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่งพิเศษ เป็นต้น และควรมีค่าตอบแทนที่พิเศษกว่าหน่วยงานอื่น เพราะจะจูงใจคนที่มีศักยภาพให้อยากมาทำงานด้วยมากขึ้น | ๒๔๙ | ๑๑.๔๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๔. ควรปรับฐานเงินเดือนเริ่มต้นให้เหมือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น กำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเหมือนที่ ก.พ. กำหนด | ๒๒๗ | ๑๐.๔๓ | ✓ | ✓ | | |
| ๕. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น กรุงเทพมหานครต้องรับภาระมากกว่า | ๒๑๔ | ๙.๘๓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๖. ควรมีเงินรางวัล/โบนัสทุกปี | ๑๗๓ | ๗.๙๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๗. ควรมีการจัดสรรงบประมาณมาเป็นค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือวันหยุดราชการ ให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | ๗๐ | ๓.๒๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๘. ควรมีค่าตอบแทนเป็นชั่วโมงในการทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากการบรรจุคนเข้าสู่ตำแหน่งใช้ระยะเวลานานมาก | ๒๒ | ๑.๐๑ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๙. ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าสื่อการสอน | ๑๙ | ๐.๘๗ | | ✓ | | |
| ๑๐. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนพิเศษของตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกัน | ๑๕ | ๐.๖๙ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๑. ควรเพิ่มค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา | ๑๐ | ๐.๔๖ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| ๑๒. ควรจ่ายค่าตอบแทน/เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการ | ๙ | ๐.๔๑ | ✓ | | ✓ | ✓ |

สำนักงาน ก.พ.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๒,๑๗๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ปฏิบัติงานจริง เหมาะสมกับความรับผิดชอบ โดยค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงที่มีการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรม | | | | | | |
| ๑๓. ควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมคู่สมรสของเพศทางเลือก | ๖ | ๐.๒๘ | ✓ | | | ✓ |
| ๑๔. ควรมีประกันภัยรถยนต์ให้กับรถของหน่วยงานเพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินและบุคลากร | ๑ | ๐.๐๕ | | ✓ | ✓ | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๐๙) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเจ้าหน้าที่คอยช่วยดูแลปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ | ๒๔๕ | ๓๐.๒๘ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๒. ควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสำนักงานให้เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการทำงาน และมีพื้นที่ให้บริการประชาชน เช่น โรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานเขต รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงพื้นที่โดยรอบโดยเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดสรรพื้นที่จอดรถอย่างเพียงพอ | ๒๐๒ | ๒๔.๙๗ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๓. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รองรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ เพิ่มห้องทำงาน/ห้องประชุม/พื้นที่จัดเก็บเอกสาร | ๑๑๗ | ๑๔.๔๖ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๔. ควรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอย่างน้อยปีละครั้งให้มีความปลอดภัยตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย | ๗๘ | ๙.๖๔ | ✓ | ✓ | | ✓ |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๐๙) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| เช่น การวัดค่าฝุ่น ระดับเสียงรบกวน การวัดระดับแสงสว่าง อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ให้มีความทันสมัย | | | | | | |
| ๕. ควรมีพื้นที่ส่วนกลาง ร้านอาหาร มุมสันทนาการ สถานที่ออกกำลังกายให้เจ้าหน้าที่ในการผ่อนคลายความเครียด | ๗๒ | ๘.๙๐ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๖. ควรปรับสภาพแวดล้อมให้เข้าสู่มาตรฐานสากลด้านการจัดการสาธารณภัย | ๔๙ | ๖.๐๖ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๗. ควรจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและหลากหลายกว่าเดิม เช่น เพิ่มอุปกรณ์การแพทย์ ยานพาหนะ | ๒๐ | ๒.๔๗ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๘. ควรออกแบบสถานที่ทำงานให้เป็นรูปแบบและมีมาตรฐานเดียวกัน | ๖ | ๐.๗๔ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| ๙. ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้ ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ลิฟท์ ระบบเสียง ฯลฯ เปลี่ยนอุปกรณ์ที่มีอายุการใช้งานเกินกำหนด | ๖ | ๐.๗๔ | ✓ | | | |
| ๑๐. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น | ๖ | ๐.๗๔ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๑. ควรมีแผนปรับปรุงอาคารสำนักงานเป็นประจำทุก ๕ - ๑๐ ปี | ๕ | ๐.๖๒ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๒. ควรจัดกิจกรรม ๕ส ร่วมกันทุกเดือน | ๓ | ๐.๓๗ | | ✓ | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๒๒) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างยุติธรรม โดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และการนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาความก้าวหน้า และมี | ๒๐๔ | ๒๔.๘๒ | ✓ | ✓ | | ✓ |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๒๒) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| หลักเกณฑ์การปรับเป็นลูกจ้างประจำที่ชัดเจน เป็นธรรม | | | | | | |
| ๒. ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อปรับระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก่อนเปิดรับบุคคลภายนอก/ไม่ต้องแข่งกับบุคคลภายนอก โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าวด้วย | ๑๓๙ | ๑๖.๙๑ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๓. ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงานประเภททั่วไป เช่น เพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโส มีหลักเกณฑ์ในการปรับเข้าสู่ประเภทวิชาการ เป็นต้น ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราว เช่น การเพิ่มอัตราการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ | ๑๓๖ | ๑๖.๕๕ | ✓ | | | ✓ |
| ๔. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้อบรม/พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เพิ่มความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพิ่ม multi skill หรืองานด้านอื่นๆ ที่เป็นตัวทดสอบคุณภาพของบุคลากรโดยรวม รวมทั้งสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน | ๙๙ | ๑๒.๐๔ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕. ควรกำหนดหลักเกณฑ์หรือมีแนวทางหรือแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ทุกสายงานสามารถเติบโตในสายงานของตนเองได้จนถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยการเปิดสอบเพื่อเลื่อนระดับ การเสนอผลงานเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น หรือกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร เช่น เป็นชำนาญการพิเศษได้โดยไม่ต้องเป็นหัวหน้าฝ่ายเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษา เปิดสอบเลื่อนระดับของลูกจ้างตามความสามารถ | ๙๔ | ๑๑.๔๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๖. ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นมาตรฐานเดียวกัน | ๒๙ | ๓.๕๓ | ✓ | ✓ | | |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๒๒) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๗. ควรมีโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้น เนื่องจากเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นในยุคปัจจุบัน | ๒๗ | ๓.๒๘ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๘. ควรมีทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท ครอบคลุมทุกสายอาชีพและไม่จำกัดอายุ | ๒๖ | ๓.๑๖ | ✓ | ✓ | | |
| ๙. ควรเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าของสายอาชีพให้มากขึ้น เช่น มีหลักเกณฑ์โดยกำหนดให้ต้องผ่านการอบรมหรือผ่านการสอบจะได้รับความก้าวหน้า หรือมีหลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย หรือตีพิมพ์บทความวิจัยเพื่อใช้เลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ (ในระดับที่สูงกว่าชำนาญการ) เป็นต้น | ๑๔ | ๑.๗๐ | ✓ | | | |
| ๑๐. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการทำผลงาน เนื่องจากการพิจารณาผลงานทางวิชาการมีความยุ่งยากมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ส่งผลงานมีความท้อแท้ใจ และควรปรับให้นำผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาใช้เสนอผลงานได้ เช่น ครูสามารถนำนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตนเองสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอนนักเรียนมาเสนอเป็นผลงานได้ | ๑๓ | ๑.๕๘ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๑. ควรส่งเสริมความก้าวหน้าโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถได้เติบโต โดยพิจารณาความอาวุโสเป็นลำดับท้าย | ๑๑ | ๑.๓๔ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๒. ควรมีแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งทุกระดับอย่างชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนเกษียณของแต่ละตำแหน่ง | ๕ | ๐.๖๑ | ✓ | | | |
| ๑๓. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการปรับตำแหน่งสูงขึ้น โดยการใช้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น | ๕ | ๐.๖๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๔. ควรใช้เกณฑ์คะแนนสอบข้อเขียน การเขียนเสนอผลงาน และการสอบสัมภาษณ์มาใช้ในการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณา | ๓ | ๐.๓๖ | ✓ | | | |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๒๒) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| เลื่อนตำแหน่ง และประกาศคะแนนโดยเปิดเผยและกำหนดเวลาที่แน่ชัด | | | | | | |
| ๑๕. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทขององค์กรควรสำรวจ/สัมภาษณ์ลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง | ๓ | ๐.๓๖ | ✓ | | | |
| ๑๖. ควรมีคู่มือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/แนวทางเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน การเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน ฯลฯ โดยเวียนแจ้งให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน | ๒ | ๐.๒๔ | ✓ | | | |
| ๑๗. ควรลดระยะเวลาการย้ายภายในองค์กร จากกำหนด ๒ ปี เหลือ ๖ เดือน (พ้นทดลองราชการ) และเปิดโอกาสให้มีการย้ายเปลี่ยนสายงานได้ในทุกตำแหน่งที่ไม่เกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ข้ามสายงานได้ หรือกำหนดให้ข้าราชการมีการโยกย้ายทุก ๔ ปี | ๒ | ๐.๒๔ | ✓ | | | |
| ๑๘. ควรเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรโดยพิจารณาตามลำดับอาวุโส | ๒ | ๐.๒๔ | ✓ | | | |
| ๑๙. ควรมีการย้ายหน่วยงานได้ เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายรอบด้าน | ๑ | ๐.๑๒ | | | ✓ | |
| ๒๐. ควรพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมด้วยเนื่องจากต้องปฏิบัติงานร่วมกัน | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |
| ๒๑. ควรพิจารณาความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งด้านวิชาการและวุฒิภาวะ | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |
| ๒๒. ควรปรับปรุงระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรุงเทพมหานครให้มีความทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |
| ๒๓. ควรขยายฐานความก้าวหน้าแบบไม่เป็นรูปพีระมิด | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |
| ๒๔. ควรมีแนวทาง/เอกสารแนะนำ/เส้นทางความก้าวหน้า ฯลฯ ให้ข้าราชการ | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |

สำนักงาน ก.ก.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๘๒๒) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ได้ศึกษาตั้งแต่เบื้องต้นตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ เช่น การปรับตำแหน่งในแต่ละสายงานจะต้องทำอย่างไร วิธีการเขียนรายงานทำอย่างไร เป็นต้น | | | | | | |
| ๒๕. ควรปรับปรุงหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ให้ปฏิบัติงานที่สามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนระดับ | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |
| ๒๖ ควรพัฒนาบุคคลากรให้มีความเข้าใจถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน | ๑ | ๐.๑๒ | ✓ | | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๔๓๖) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งภารกิจของสำนักงานเขตและนโยบายจากภาครัฐ ลดภาระงานด้านเอกสาร/จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่ | ๑๔๑ | ๓๒.๑๙ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๒. ควรให้ความสำคัญกับงานตามภารกิจหลัก ส่วนภารกิจสนับสนุนหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องควรใช้วิธีการจ้างรูปแบบอื่นหรือมอบหมายให้อาสาสมัครรับไปทำแทน | ๑๐๖ | ๒๔.๒๐ | ✓ | ✓ | | |
| ๓. ควรกำหนดขอบเขต/บทบาทของตำแหน่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง/ฝ่าย/หน่วยงาน เพื่อความถนัดและชำนาญของแต่ละวิชาชีพ | ๘๗ | ๑๙.๘๖ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๔. ควรมีความชัดเจนในเรื่องของกรอบการทำงานของแต่ละสำนักโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน | ๓๐ | ๖.๘๔ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๕. ควรปรับปรุงระบบงานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การใช้ AI การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ LEAN การเสนองานต่อผู้บังคับบัญชาผ่าน | ๓๐ | ๖.๘๔ | ✓ | ✓ | | ✓ |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๔๓๖) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ระบบอินเตอร์เน็ต การใช้ลายเซ็นแบบอิเล็กทรอนิคส์ การส่งหนังสือให้หน่วยงานต่าง ๆ ผ่านทางอีเมล เป็นต้น โดยการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เจ้าหน้าที่มีรหัสผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยผ่านการควบคุมของผู้ดูแลระบบ | | | | | | |
| ๖. ควรมีกฎหมายรองรับ/สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่/ปรับแก้ระเบียบเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่มีหลายขั้นตอนและซ้ำซ้อน และลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เช่น ให้เจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเองได้ง่ายขึ้น หรือปรับปรุงวิธีการทำงานโดยงดใช้เอกสารที่ไม่จำเป็น | ๑๑ | ๒.๕๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๗. ควรปรับระบบงานให้สะดวกในการทำงานโดยนำระบบงานของเอกชนมาปรับใช้ให้ทันเหตุการณ์ | ๙ | ๒.๐๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๘. ควรมีระบบบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน โดยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้ในระบบโดยไม่ต้องทำหนังสือขอข้อมูล | ๓ | ๐.๖๘ | ✓ | | | |
| ๙. ควรมีการทบทวนการปฏิบัติงาน (After Action Review) อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง | ๒ | ๐.๔๕ | ✓ | | | ✓ |
| ๑๐. ควรจัดประชุมระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ก่อนดำเนินโครงการว่าสิ่งที่จะทำมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไร และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร | ๒ | ๐.๔๕ | ✓ | | | |
| ๑๑. ควรมีหน่วยงานกลางหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้างโดยตรง หรือให้เจ้าหน้าที่ธุรการที่ได้รับมอบหมายไปอบรมหลักสูตรที่กรมบัญชีกลางรองรับและได้รับค่าตอบแทนพิเศษ | ๒ | ๐.๔๕ | ✓ | | | |
| ๑๒. ควรมีการสร้างเครือข่ายวิชาชีพของแต่ละสายงานหรือจัดประชุมแนวดิ่งเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ | ๒ | ๐.๔๕ | ✓ | | | |

สำนักงาน ก.พ.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๔๓๖) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑๓. ควรปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้มีความทันสมัย | ๒ | ๐.๔๕ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๔. ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานครให้ทันสมัย เช่น ระบบ MIS ในปัจจุบันยังไม่สามารถเรียกรายงานหรือใช้ประโยชน์จากโปรแกรมได้เต็มประสิทธิภาพ | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๑๕. ควรมีการแจ้งให้ผู้รับบริการทราบเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๑๖. ควรมีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน ตัวอย่างการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๑๗. ควรมีการคิดชั่วโมงการทำงานจริงของแต่ละคนเพื่อไม่ให้คนใดคนหนึ่งรับภาระงานมากเกินไป และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๑๘. ควรมีชั่วโมงการทำงานด้านคุณภาพ เนื่องจากปัจจุบันในเวลางานมักหมดเวลาไปกับงานบริการ ส่วนงานคุณภาพต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาทำนอกเวลา | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๑๙. ควรมอบหมายงานให้ส่วนราชการด้วยความเป็นธรรม | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๒๐. ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบ | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๒๑. ควรพิจารณาความพร้อมด้านเทคโนโลยี/อัตรากำลัง/บริบทของหน่วยงานก่อนให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น พบหมอใน ๖๐ นาที , GECC | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |
| ๒๒. ควรดำเนินงานทุกอย่างตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด | ๑ | ๐.๒๒ | ✓ | | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๓๗๓) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน และเปิดเวทีเสวนาให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร | ๖๘ | ๑๘.๒๓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๒. ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและศีลธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล | ๕๓ | ๑๔.๒๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๓. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ มีรายละเอียดครบถ้วน กำหนดแผนงานให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบทิศทาง การทำงาน และมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม | ๕๓ | ๑๔.๒๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๔. ควรมีความรอบรู้ในงาน/รับฟังความคิดเห็น/เป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในกรณีที่เกิดความผิดพลาดในการทำงานหรือมีเรื่องร้องเรียน | ๔๓ | ๑๑.๕๓ | ✓ | ✓ | | |
| ๕. ควรเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือหลักสูตรอื่น ๆ เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับวุฒิภาวะด้านอารมณ์ให้กับผู้บริหาร การอบรมหรือทดสอบภาวะผู้นำก่อนดำรงตำแหน่ง การศึกษาเกี่ยวกับ soft skill และการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น | ๓๒ | ๘.๕๘ | ✓ | ✓ | | |
| ๖. ควรมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้บริหารโดยพิจารณาผลงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก และมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง | ๓๒ | ๘.๕๘ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๗. ควรนำข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติไปพิจารณาในการออกนโยบายว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และจะเกิดปัญหามากน้อยเพียงใด | ๑๔ | ๓.๗๕ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๘. ควรบังคับใช้ระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด | ๑๔ | ๓.๗๕ | ✓ | ✓ | | |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๓๙๓) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๙. ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการฝึกฝน พัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนางาน | ๑๒ | ๓.๒๒ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๐. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานสูง สามารถสั่งการและทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะงานด้านที่มีความเสี่ยง | ๑๑ | ๒.๙๕ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๑๑. ควรมีความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง การให้ความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก | ๑๐ | ๒.๖๘ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๑๒. ควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและกำหนดบทบาทของผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจน | ๑๐ | ๒.๖๘ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๓. ควรมีแนวทางการประเมินผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยไม่ต้องระบุตัวตนของผู้ประเมิน หรือเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารได้โดยตรง โดยอาจมีการตั้งตู้รับฟังความคิดเห็น | ๑๐ | ๒.๖๘ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๑๔. ควรมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน | ๘ | ๒.๑๔ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๕. ควรมีการกำหนดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บังคับบัญชาทุก ๒-๕ ปี | ๓ | ๐.๘๐ | ✓ | | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๒๐๙) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้รู้จักกันมากขึ้น/พัฒนาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันจะได้ราบรื่นและได้รับความร่วมมือในการทำงาน | ๑๐๐ | ๔๗.๘๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๒. ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน/การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ | ๔๔ | ๒๑.๐๕ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๓. ควรมีสัมมนาด้านการพัฒนาองค์กร (OD) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เนื่องจาก | ๔๐ | ๑๙.๑๔ | ✓ | | | |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๒๐๙) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| บุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง OD เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดความแตกต่างระหว่างวัย โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | | | | | | |
| ๔. ควรมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงและทันเวลามากขึ้น | ๑๒ | ๕.๗๔ | ✓ | ✓ | | |
| ๕. ควรมีการประชุมประจำเดือน/ไตรมาสของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนะนำบุคลากรใหม่ เพื่อปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน | ๕ | ๒.๓๙ | ✓ | | | ✓ |
| ๖. ควรสนับสนุน Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข หรือจัดให้มี Team building | ๘ | ๓.๘๓ | ✓ | ✓ | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านวัฒนธรรมองค์กร**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๒๑) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก มีการให้รางวัลกับผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีบทลงโทษที่ชัดเจนกับผู้ละเมิดหรือกระทำความผิด | ๓๑ | ๒๕.๖๒ | ✓ | ✓ | | |
| ๒. ควรยกเลิกวัฒนธรรมล้าสมัย เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน | ๒๔ | ๑๙.๘๓ | ✓ | ✓ | | |
| ๓. ควรมีการจัดกิจกรรมหรือจัดประชุมที่ช่วยสร้างเสริมวัฒนธรรมในองค์กร | ๑๓ | ๑๐.๗๔ | ✓ | | | |
| ๔. ควรปรับองค์กรให้มีความทันสมัย ปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีให้มากขึ้น | ๑๑ | ๙.๐๙ | ✓ | | | |
| ๕. ควรคงไว้ซึ่งระบบอาวุโส | ๙ | ๗.๔๔ | | ✓ | | |
| ๖. ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายของคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้นในบางเรื่องก็ควรจะปรับเปลี่ยนให้ตามยุคสมัย | ๘ | ๖.๖๑ | ✓ | | | ✓ |
| ๗. ควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด | ๘ | ๖.๖๑ | ✓ | ✓ | | |

สำนักงาน ก.ก.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๒๑) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๘. ควรสร้างค่านิยมร่วมของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น | ๕ | ๔.๑๓ | ✓ | | | |
| ๙. ควรสร้างวัฒนธรรมความเป็นมืออาชีพในการทำงาน | ๕ | ๔.๑๓ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๐. ควรมีแนวคิดภายในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่มุ่งหวังให้บริการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน | ๔ | ๓.๓๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๑. ควรสร้างสำนึกในการรักองค์กรให้มากขึ้น | ๒ | ๑.๖๕ | ✓ | | | |
| ๑๒. ควรมีช่องทางการสื่อสารภายในมากขึ้น | ๑ | ๐.๘๓ | ✓ | | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**
**ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๒๓) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรลดกิจกรรมที่ต้องเข้าร่วมในวันหยุด/นอกเวลาราชการ ลดงานที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก เช่น กิจกรรมงานตามนโนบาย ฯลฯ เนื่องจากส่งผลกระทบกับเวลาการทำงานหากมีการจัดกิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่จำเป็น | ๘๔ | ๖๘.๒๙ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๒. ควรกำหนดเวลาการทำงานให้ชัดเจน จัดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร | ๑๑ | ๘.๙๔ | ✓ | | ✓ | |
| ๓. ควรสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้สามารถมีความสุขทั้ง ๒ ด้าน | ๑๐ | ๘.๑๓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๔. ควรปรับรูปแบบเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่น เช่น การเหลื่อมเวลาการปฏิบัติงาน สามารถเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง ปรับเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความสมควรต่อพื้นที่รับผิดชอบและลักษณะงานในพื้นที่ | ๘ | ๖.๕๐ | ✓ | ✓ | | |
| ๕. ควรยกเลิกการอยู่เวรในช่วงกลางคืนและวันหยุด เนื่องจากมีการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างครอบคลุมแล้ว | ๔ | ๓.๒๕ | ✓ | ✓ | | |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๒๓) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๖. ควรมอบหมายงานในเวลาราชการ เนื่องจากปัจจุบันการใช้โซเชียลทำให้มีการสั่งงานนอกเวลาราชการซึ่งเป็นการรบกวนช่วงเวลาส่วนตัว | ๒ | ๑.๖๓ | ✓ | | | |
| ๗. ควรปรับระบบการลาให้ยืดหยุ่น เนื่องจากบางช่วงไม่มีความจำเป็นต้องหยุดพักผ่อน แต่ก็ต้องลาเพราะจะถูกตัดวันลา ขอให้เปลี่ยนจ่ายมาเป็นค่าแรงตามวันที่หักไปของค่าจ้างของคน ๆ นั้น โดยคิดเป็นรายวันแทน | ๑ | ๐.๘๑ | ✓ | | | |
| ๘. ควรมีวันหยุดชดเชยให้เจ้าหน้าที่ในกรณีที่ต้องมาปฏิบัติงานในช่วงวันหยุดพิเศษ | ๑ | ๐.๘๑ | ✓ | | | |
| ๙. ควรพิจารณาเรื่องที่อยู่อาศัยกับที่ทำงานควรอยู่ไม่ห่างไกลกันมาก หรือหากขอย้ายควรพิจารณาให้คนที่อยู่ใกล้ได้ย้ายก่อน | ๑ | ๐.๘๑ | ✓ | | | |
| ๑๐. ควรให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวในช่วงเทศกาลหยุดยาว เนื่องจากกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานกันทุกวัน และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด ซึ่งไม่สามารถลางานเพื่อกลับไปหาครอบครัวได้ในเวลาปกติ | ๑ | ๐.๘๑ | ✓ | | | |

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

**ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๓๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เช่น ปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากร เนื่องจากมีการขอโอนออกจากกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังและต้องสอนงานคนใหม่ตลอดเวลา สำรวจอัตรากำลังที่ขาดแคลน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ นอกจากนั้นควรบรรจุข้าราชการลงตำแหน่งให้ตรงตามคุณวุฒิหรือตรงสาย | ๔๗ | ๓๔.๓๑ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๓๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| วิชาชีพ หรืออบรม/ทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง | | | | | | |
| ๒. ควรมีรูปแบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลรูปแบบใหม่ที่มีความเป็นธรรมมากขึ้น ลดการใช้ดุลยพินิจลง | ๒๐ | ๑๔.๖๐ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๓. ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม | ๒๐ | ๑๔.๖๐ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๔. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์/โครงสร้างองค์กร/อัตรากำลังของสำนักงานเขต โดยคำนวณจากจำนวนประชากร เนื่องจากแต่ละพื้นที่จำนวนผู้รับบริการไม่เท่ากัน | ๑๐ | ๗.๓๐ | ✓ | | ✓ | |
| ๕. ควรปรับโครงสร้างขององค์กรโดยคำนึงถึงภารกิจเป็นหลักและสอดรับกับงานในอนาคต | ๑๐ | ๗.๓๐ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๖. ควรมีการพัฒนาองค์กรที่ดูแลคุณภาพชีวิตให้มีความเชื่อมั่นต่อประชาชนตามมาตรฐานสากล | ๘ | ๕.๘๔ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ๗. ควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เนื่องจากการปรับโครงสร้างทำให้ตำแหน่งถูกยุบออกไป ไม่มีเจ้าหน้าที่พิมพ์เอกสารจึงต้องส่งเรื่องออกจากกลุ่มงาน | ๓ | ๒.๑๙ | ✓ | | | |
| ๘. ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างในบางตำแหน่งเพื่อลดภาระงานที่มีอยู่ เนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น | ๓ | ๒.๑๙ | ✓ | ✓ | | |
| ๙. ควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานเขต โดยแยกฝ่ายบริหารงานทั่วไปออกจากฝ่ายปกครอง | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | | | |
| ๑๐. ควรมีสถานีดับเพลิงครบทุกเขต และจัดอัตรากำลัง รถดับเพลิงและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | | | |
| ๑๑. ควรมีแนวทางหรือวิธีในการทำงานกับผู้มีภาวะเครียด ซึมเศร้า ตรวจสุขภาพจิตประจำปี ฯลฯ | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | | | |
| ๑๒. ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ภารกิจของเขต การให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องใหม่ ๆ เช่น เรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | | | |

สำนักงานปลัด กทม.

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ (N=๑๓๗) | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑๓. ควรมีการเผยแพร่ผลการสำรวจในครั้งนี้ให้ผู้ตอบแบบสำรวจรับทราบ | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๔. ควรมีการคืนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ขาด | ๒ | ๑.๔๖ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๕. ควรปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของหัวหน้าสถานีดับเพลิงให้เป็นอำนวยการต้น เพราะถ้าวิเคราะห์จากหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งงาน ทั้งคน ทั้งทรัพย์สินที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าชำนาญการพิเศษมาก | ๑ | ๐.๗๓ | ✓ | | | |
| ๑๖. ควรปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ต้น กลาง และสูง เพื่อให้โครงสร้างให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของส่วนราชการ | ๑ | ๐.๗๓ | ✓ | | | |
| ๑๗. ควรมีวิธีบริหารจัดการจริงจังสำหรับบุคลากรที่หมดสภาพในการทำงาน | ๑ | ๐.๗๓ | ✓ | | | |
| ๑๘. ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | ๑ | ๐.๗๓ | ✓ | | | |

### ๑๒.๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความคิดเห็น | ความถี่ | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร | (N = ๑๓,๗๑๔) | ๑๐๐ | | | | |
| - รักงาน รักองค์กร | ๔,๐๙๔ | ๒๙.๘๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ | ๑,๗๒๑ | ๑๒.๕๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี | ๑,๗๐๖ | ๑๒.๔๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ | ๑,๕๑๓ | ๑๑.๐๓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ๑,๓๑๔ | ๙.๕๘ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๑,๒๒๖ | ๘.๙๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ความคิดห็น | ความถี่ | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| - เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี | ๕๕๔ | ๔.๐๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตในเส้นทางอาชีพ | ๔๒๒ | ๓.๐๘ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ปฏิบัติงานมานาน | ๔๐๙ | ๒.๙๘ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เป็นองค์กรหลักของประเทศ มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน | ๓๔๖ | ๒.๕๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - อยากให้องค์กรมีความก้าวหน้า/พัฒนามากขึ้น | ๑๖๔ | ๑.๒๐ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| - องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร | ๙๖ | ๐.๗๐ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| - มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร | ๙๓ | ๐.๖๘ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - มีความเชื่อมั่นในองค์กร | ๔๙ | ๐.๓๖ | | ✓ | | |
| - เป็นงานที่ทำแล้วเกิดประโยชน์กับตนเองและส่วนรวม | ๖ | ๐.๐๔ | ✓ | | | |
| - มีคนรู้จักทำงานกับกรุงเทพมหานคร | ๑ | ๐.๐๑ | ✓ | | | |
| **๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก** | **(N = ๕,๖๔๓)** | **๑๐๐** | | | | |
| - กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว | ๒,๖๐๘ | ๔๖.๒๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เบื่องาน/คน/ระบบ/วัฒนธรรมองค์กร | ๑,๐๖๑ | ๑๘.๘๐ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๕๕๓ | ๙.๘๐ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า | ๕๐๓ | ๘.๙๑ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ปัญหาด้านสุขภาพ | ๔๕๕ | ๘.๐๖ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน ต้องการเรียนรู้อะไรใหม่ๆ | ๓๔๗ | ๖.๑๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ไม่ได้รับความเป็นธรรม | ๘๗ | ๑.๕๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ปัญหาอื่น ๆ เช่น การเดินทาง มลภาวะ ปัญหาส่วนตัว ฯลฯ | ๒๗ | ๐.๔๘ | | ✓ | | |
| - การเป็นข้าราชการไม่ตอบโจทย์กับสิ่งที่ต้องการ | ๒ | ๐.๐๔ | ✓ | | | |

| ความคิดหืน | ความถี่ | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| ๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | (N = ๑๕,๑๕๗) | ๑๐๐ | | | | |
| - รักงาน รักองค์กร | ๓,๗๙๓ | ๒๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ | ๓,๖๘๕ | ๒๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๒,๒๐๒ | ๑๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง | ๒,๐๔๘ | ๑๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร อยากให้งานสำเร็จ | ๑,๘๓๗ | ๑๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ๘๓๑ | ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๔๕๕ | ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการพัฒนางาน | ๑๑๖ | ๑ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี | ๗๓ | ๐.๔๘ | | ✓ | | |
| - ปฏิบัติงานมานาน | ๖๙ | ๐.๔๖ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ความท้าทายของงาน | ๒๔ | ๐.๑๖ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| - ให้โอกาสและมีการจัดระบบการทำงานที่ดี | ๑๖ | ๐.๑๑ | | | | ✓ |
| - มีความสามัคคีการทำงานเป็นทีม | ๔ | ๐.๐๓ | ✓ | | ✓ | |
| - สร้างคุณค่าแก่ตนเองและส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้องค์กร | ๒ | ๐.๐๑ | ✓ | | | |
| - ความทุ่มเทเป็นกลไกของการพัฒนาการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | ๑ | ๐.๐๑ | ✓ | | | |
| - มีผลกระทบต่อระยะเวลาตามกฎหมายจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ | ๑ | ๐.๐๑ | ✓ | | | |
| ๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร | (N = ๑๑,๙๑๗) | ๑๐๐ | | | | |
| - เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง | ๔,๖๑๑ | ๓๙ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดีมีความสามารถ | ๓,๒๐๑ | ๒๗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ความคิดห็น | ความถี่ | คิดเป็นร้อยละ | ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ข้าราชการสามัญ | ข้าราชการครู | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว |
| - เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี | ๑,๔๒๕ | ๑๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ | ๑,๑๒๘ | ๙ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ | ๘๐๑ | ๗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - รักวิชาชีพ รักองค์กร | ๓๔๗ | ๓ | | ✓ | | |
| - องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | ๒๖๗ | ๒ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - มีความก้าวหน้าในการทำงาน | ๘๕ | ๑ | | ✓ | | |
| - เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๓๒ | ๐.๓ | | ✓ | | |
| - เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ/ศักยภาพ/มีงบประมาณ | ๒๐ | ๐.๒ | ✓ | | | ✓ |

๑๓. อภิปรายผลการศึกษา

**๑๓.๑ การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วิทยฐานะ สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีดังนี้

๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในขณะปัจจัยเหล่านั้นก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ยกเว้น ๑ ปัจจัย คือ สังกัด ที่ไม่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจและความผูกพัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เพศไม่ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการครูฯ ไม่ได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด เนื่องจากข้าราชการครูฯ ส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่าตนเองสังกัดสำนักการศึกษา จึงทำให้ข้อมูลส่วนนี้มีความผิดพลาดไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

๓) ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติราชการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของความพึงพอใจนั้น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติราชการส่งผลต่อระดับความพึงพอใจเช่นเดียวกับที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีเพียงปัจจัยด้านเพศ ที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

๔) ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และสังกัด ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ ประเภท จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่จะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อเหมือนกันทุกกลุ่มเป้าหมาย คือ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง โดยสถานภาพสมรส พบว่า คนโสด มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่หย่าร้าง และผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากระบบราชการที่มีสวัสดิการที่ไม่หลากหลาย ไม่รองรับคนโสด เช่น สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ทำให้คนโสดไม่พึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ นอกจากนั้น คนโสดมีภาระที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่าผู้ที่หย่าร้าง และผู้ที่สมรสแล้ว เมื่อไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับก็อาจจะต้องการแสวงหาองค์กรใหม่ ๆ ที่ตรงความต้องการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับของ Becker (๑๙๖๔) ที่เชื่อว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความต้องการ/ความคาดหวังในเรื่องของสิทธิประโยชน์ การได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกัน และการศึกษาของพัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (๒๕๖๓) ที่พบว่าพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสมีอัตราความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องด้วยพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวมีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น สำหรับตำแหน่ง พบว่า ในส่วนของข้าราชการหากมีตำแหน่งทางการบริหาร จะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และถ้าเป็นกลุ่มบุคลากร จะพบว่า กลุ่มงานบริการพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานสถานที่ จะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มงานสนับสนุน เช่น พนักงานขับรถยนต์ พี่เลี้ยง และกลุ่มงานช่าง เช่น ช่าง พนักงานคุมเครื่องจักรกล เนื่องจากข้าราชการที่มีตำแหน่งทางการบริหาร คือกลุ่มข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ตรงกับแนวคิดปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg ที่ทำให้กลุ่มคนดังกล่าวเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่ยังไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร สำหรับกลุ่มบุคลากรนั้นพบว่าตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพเฉพาะจะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานทั่วไปที่มีงานซ้ำซ้อนกับข้าราชการองค์กรอาจไม่จ้างต่อ จึงอาจเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพหรือไม่มีปัจจัยจูงใจใด ๆ ให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเนื่องด้วยสาเหตุหลายประการ ยกตัวอย่าง ดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต วิธีการทำงาน จึงทำให้คนในแต่ละช่วงวัยมีความต้องการ/ความคาดหวังกับองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะและแนวคิดของคนแต่ละช่วงวัยเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่เหมาะสม ๒) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ภาวะผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน จึงทำให้ความแตกต่างที่มีในแต่ละหน่วยงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันนั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ได้แตกต่างอย่างชัดเจน เนื่องจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่นั้นไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง โดยทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครใช้มาตรฐานเดียวกันในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยที่เพศชายพึงพอใจและผูกพันกว่าเพศหญิง ซึ่งแตกต่างจากประเภทข้าราชการและบุคลากรอื่นที่เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคลองกับผลการวิจัยของนภาเพ็ญ มหานนท์ (๒๕๓๓) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ดังนั้นการที่เพศที่แตกต่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร อาจทำให้กรุงเทพมหานครต้องนำกลับมาคิดทบทวนว่าสาเหตุที่มีความแตกต่างจากข้าราชการและบุคลากรประเภทอื่น และผลการศึกษาจากหลาย ๆ แห่งเกิดจากสาเหตุใด

ส่วนลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา แก้วแกมทอง ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ อาจเป็นไปได้ว่าเกิดจากรูปแบบการจ้างงาน สวัสดิการ การให้ค่าตอบแทน ฯลฯ ที่แตกต่างจากกลุ่มเป้าหมายอื่น กล่าวคือ มีความมั่นคงน้อยกว่า

**๑๓.๒ การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

จากผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ กลุ่ม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อนำผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (๑) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (๒) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (๓) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (๔) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๖) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๗) ด้านค่าตอบแทน และ (๘) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่าตนเอง และกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญหรือจัดการเกี่ยวกับกับลักษณะงานได้ดี โดยเห็นว่าลักษณะงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เห็นว่าการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังไม่ดีพอ แม้ว่าทุกคนจะรับทราบสาเหตุและยอมรับการให้ค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐที่ส่วนใหญ่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การปรับเปลี่ยนหรือเรียกร้องค่าตอบแทนตามความสามารถเหมือนกับภาคเอกชนไม่สามารถดำเนินการได้ง่าย และการทำงานในหน่วยงานราชการเป็นที่เข้าใจตรงกันว่าเป็นการทำงานที่ต้องเสียสละต่อส่วนรวมเป็นประการสำคัญก็ตาม แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจและภาระที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันขององค์กรน้อยที่สุด หรืออาจจะกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนของภาคราชการเป็นเพียงปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช้ปัจจัยกระตุ้น จึงมุ่งไปให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่ต้องการมากกว่า ตามแนวคิดของ Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ๒ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอนาคต และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ๒) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (work itself) ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า นอกจากนี้ Herzberg ยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ๒ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับความยอมรับความก้าวหน้า ตัวงานเอง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ๒) ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และค่าจ้าง ซึ่งแนวคิดของ Herzberg ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

**๑๓.๓ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

จากผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครและลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กรและด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกันทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จะเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Workforce Engagement Survey) ของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม จาก ๑๐ ประเด็น โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เรื่องของความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความผูกพันที่มีต่อสำนักวิทยบริการในภาพรวม สภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ และ สวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (๒๕๖๒) ได้อธิบายว่า Human centered Productivity เป็นแนวคิดที่มีเป้าหมายให้คนทุ่มเทศักยภาพและจิตใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์องค์กรซึ่งเป็นที่มาของนวัตกรรม ในแนวคิดของ Human centered Productivity มีความเชื่อในทฤษฎีของ Maslow ที่ว่าองค์กรต้องบ่มเพาะคนให้อยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการ นั่นคือ การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง คนกลุ่มนี้จะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งการบ่มเพาะความต้องการนี้มีปัจจัยสำคัญก็คือการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร โดยงานวิจัย (ThaiLIS) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งถ้าองค์กรเสริมสร้างพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้บุคคลเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

สำนักวิทยบริการฯ

**๑๓.๔ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

จากผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครและลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานเป็น ๒ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยที่เป็นเงิน (Financial incentive) ได้แก่ ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ และ สวัสดิการ เป็นต้น ๒) ปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentive) ได้แก่ สิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้า ในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น จากการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ มนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจในการจัดการ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ลักษณะการทำงาน การสื่อสาร การบังคับบัญชา สภาพบรรยากาศในการทำงาน สิ่งตอบแทน โดยมีองค์ประกอบในด้านเพศ การศึกษา อายุ ความสามารถ และบุคลิกภาพ เป็นสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจจากการตอบสนอง ความต้องการนั้นๆ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เมื่อบุคลากรภายในองค์กรได้รับการตอบสนองตามความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นได้รับผลผลิตและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้เป็นปัจจัยเดียวกันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อองค์กร สอดคล้องแนวคิดของอนันต์ชัย คงจันทร์ ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

**๑๓.๕ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะทั้งสิ้น ๕,๒๐๙ ราย นำมาหาค่าเฉลี่ยและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าตอบแทนมีข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๙ รองลงมา คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๖ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๑ ด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๓ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๖ และด้านวัฒนธรรมในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒ ตามลำดับ ซึ่งทั้ง

๙ ประเด็น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลประกอบด้วยคุณสมบัติ ๘ ประการ ได้แก่ ๑) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ๔) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๖) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ๗) การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และ ๘) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce & Blackburn กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้ ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ ๓) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางการทำงานใหม่ ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ๕) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ๖) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ๗) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม ๘) การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง จากข้อเสนอแนะของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครเปรียบเทียบกับแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าความต้องการของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton และ Bruce & Blackburn นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ด้วย ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญอันจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาดา แก้วแกมทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg และ Baron กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี ๓ ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สินพัฒนพงศ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

**๑๓.๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

จากการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร ๒) เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก ๓) เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ๔) เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร โดยในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

๑) เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร มีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุด ๕ อันดับ ได้แก่

อันดับหนึ่ง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความรักในงาน รักในวิชาชีพของตนเอง ชอบงานที่กำลังทำอยู่ และรักในองค์กรของตนเอง โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๔,๐๙๔ ราย

อันดับสอง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความมีจิตสำนึกอุดมการณ์ในการทำงาน มีความภูมิใจในความเป็นข้าราชการ และมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๗๒๑ ราย

อันดับสาม คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเพื่อตนเองและครอบครัว และทำให้มีงานทำเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๗๐๖ ราย

อันดับสี่ คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการทำงานในหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๕๑๓ ราย

อันดับห้า คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการทำงานในหน่วยงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๓๑๔ ราย

๒) เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก มีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุด ๕ อันดับ ได้แก่

อันดับหนึ่ง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากต้องการที่จะขอโอนกลับไปอยู่ตามภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลบุพการี และย้ายตามครอบครัว โดยมีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๒,๖๐๘ ราย

อันดับสอง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความเบื่อหน่ายทั้งในส่วนของงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ บุคลากรทั้งในส่วนของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และระบบการบริหารงานและระบบราชการ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๐๖๑ ราย

อันดับสาม คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากงานที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า ต้องการไปอยู่หน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๕๕๓ ราย

อันดับสี่ คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๕๐๓ ราย

อันดับห้า คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๔๕๕ ราย

๓) เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุด ๕ อันดับ ได้แก่

อันดับหนึ่ง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความรักในงาน รักในวิชาชีพของตนเอง ชอบงานที่กำลังทำอยู่ และรักในองค์กรของตนเอง โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๓,๗๙๓ ราย

อันดับสอง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความมีจิตสำนึกอุดมการณ์ในการทำงาน มีความภูมิใจในความเป็นข้าราชการ และมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๓,๖๘๕ ราย

อันดับสาม คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๒,๒๐๒ ราย

อันดับสี่ คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เพื่อตนเองและครอบครัว และทำให้มีงานทำเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๒,๐๔๘ ราย

อันดับห้า คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๘๓๗ ราย

๔) เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้ให้ความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุด ๕ อันดับ ได้แก่

อันดับหนึ่ง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากหน่วยงานเป็นของรัฐมีความมั่นคง โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๔,๖๑๑ ราย

อันดับสอง คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากการมีผู้นำผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๓,๒๐๑ ราย

อันดับสาม คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๔๒๕ ราย

อันดับสี่ คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ มีความเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีศักยภาพ และมีงบประมาณเป็นของตนเอง โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๑,๑๒๘ ราย

อันดับห้า คือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีเหตุผลจากความมีจิตสำนึกอุดมการณ์ในการทำงาน มีความภูมิใจในความเป็นข้าราชการ และมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๘๐๑ ราย

จากการรวบรวมความคิดเห็นฯ พบว่า ในประเด็นคำถามข้อ ๑) เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร ข้อ ๓) เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และข้อ ๔) เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร นั้น ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันในเชิงทัศนคติ ได้แก่ ความรักงาน รักองค์กร จิตสำนึก อุดมการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday,Porter & Steers ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสองประเภท ได้แก่ (๑) แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งใช้ในการวิจัยของ Buchanan,๑๙๙๗ และ Mowday et al (๑๙๘๒) อธิบายว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ (Black box) ซึ่งถูกกำหนดจากองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องลักษณะโครงสร้างองค์กรและประสบการณ์ในงาน ปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดระดับของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ส่วนเรื่องของผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในชีวิต (๒) แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioural Type) เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองมิใช่เพื่อองค์กร แนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Becker (๑๙๖๔) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Side –Bet โดยมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะและระยะเวลา เป็นต้น ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรที่ได้รับ อาทิ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงานก็เพราะการลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์อย่างมากนั่นเอง ส่วนประเด็นคำถามข้อ ๒) เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก พบว่า ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการที่จะขอโอนกลับไปอยู่ตามภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลบุพการี และย้ายตามครอบครัวเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (๒๕๖๑) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจขอโอนไปรับราชการสังกัดอื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เนื่องมาจากปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง เพื่อกลับไปดูแลบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร หรือบุคคลสำคัญในครอบครัว ซึ่งผู้ขอโอนเป็นบุคคลหลักในการดูแลและ สร้างความอบอุ่นในครอบครัว สืบเนื่องจากข้าราชการครูฯ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด คนที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครมาสอบน้อย เมื่อสอบแข่งขันได้และได้รับการเรียกบรรจุ จึงเดินทางมากรุงเทพมหานครเพื่อปฏิบัติงาน มิได้มีการวางแผนระยะยาวเพื่อที่จะอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร แม้กรุงเทพมหานครมีการกำหนดไว้ว่าต้องรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครครบ ๕ ปีแล้ว จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ (ปรับปรุงเป็น ๘ ปีตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐) ก็มิได้เป็นปัญหาอุปสรรคในการตัดสินใจมาสอบแข่งขัน เนื่องจากในการโอนไปรับราขการสังกัดอื่น มีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อเนื่องจากที่ปฏิบัติอยู่ในกรุงเทพมหานครอยู่แล้ว เมื่อครบกำหนดเวลาก็ขอโอนไปตามหลักเกณฑ์การโอนได้ เพื่อไปอยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ หากต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาระบบการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถิติของบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมากกว่าร้อยละ ๙๐ และการหาแนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

**๑๔. ข้อเสนอแนะ**

**๑๔.๑ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา**

จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ด้านปัจจัยที่ศึกษาซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เนื่องจากผู้นำมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรและมีความใกล้ชิดกับบุคลากร ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในเรื่องทักษะและความสามารถก่อนที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำทั้งในเรื่องการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน และเมื่อขึ้นมาเป็นผู้นำแล้วต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ต้องมีการสื่อสารเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความตระหนักมีใจในองค์กร

๑.๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีจุดหมายในการทำงานและทุ่มเทการทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละขั้นจะเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรตามมา

๑.๔) ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจ จัดทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

๑.๕) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้ รวมถึงควรบริหารอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสมและต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนรายปี มีการตรวจสอบปริมาณงานในแต่ละหน่วยงานว่าเหมาะสมหรือไม่

๑.๖) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีการจัดทำเส้นความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งในระยะสั้น ๑ ปี ระยะปานกลาง ๒-๔ ปี และระยะยาว ๔-๗ ปี มีแนวทางการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและยอมรับแนวทางการประเมินผลงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

๑.๗) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่เรื่องงานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เปิดเวทีให้ทุกคนสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๑.๘) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย สอดรับการทำงานรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัย โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบของ HAPPY WORK PLACE ส่งผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๒) ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดสอดคล้องกันทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ วัดได้ยาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร พบว่าทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมายให้เหตุผลสอดคล้องกัน คือ รักงาน รักอาชีพ และรักองค์กร เป็นอันดับแรก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งเสริมความรักองค์กรให้ข้าราชการและบุคลากรรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ

๓) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและบุคลากรในแต่ละกลุ่มอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

**๑๔.๒ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ**

จากผลสรุปการศึกษา ควรมีการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

๑) ควรศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

๒) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรเลือกใช้เครื่องมือวิจัยอื่นควบคู่กันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

๓) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร เพื่อปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการบุคลากร เช่น การปรับปรุงฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครหลังเกษียณอายุราชการให้เป็นแบบเดียวกับข้าราชการ เป็นต้น

๔) ปัจจัยส่วนบุคคล ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง เพื่อให้สวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ๑๕ ปี เนื่องจากเป็นบุคลากรใหม่ที่มีความเสี่ยงต่อการลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานยาวนานแล้ว จะช่วยให้อัตราการลาออกลดลงได้

๕) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรในด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางกายภาพและทางสังคม จากการอาศัยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

๖) ควรทบทวนการศึกษาเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อตอบสนองกับความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง