

Human Resource Management



รายงานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ

Annual Report
HRM 2552

Metropolitan
Administration
Civil Service
Commission

รายงานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ
2552



สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok

Metropolitan Administration Civil Service Commission

www.bangkok.co.th/csc

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะองค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรลักษณะใด บุคคลย่อมเป็นปัจจัยหลักในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ 2552 ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเป้าหมายทั้งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร การแบ่งส่วนราชการในภาพรวม และการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบบูรณาการ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง สามารถเพิ่มคุณค่าของผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนได้ดำเนินการเร่งรัดผลักดันให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. พร้อมกับดำเนินการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เพื่อรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ควบคู่กันไปด้วย เช่น การเตรียมการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับกฎหมายใหม่ การจัดทำแนวทางการจัดคนลงประเภทตำแหน่งต่างๆ ตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. การให้ความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ เป็นต้น ซึ่งปรากฏรายละเอียดการดำเนินการด้านต่างๆ ในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปี 2552 ฉบับนี้

สำนักงาน ก.ก.

สารบัญ

Content Content Content Content Content Content Content

ส่วนที่	การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	5
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล 11 ▪ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร 17 ▪ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล 19 	
ส่วนที่	บทบาทการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ	21
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การพัฒนาระบบราชการ 23 ▪ การสรรหาและพัฒนาบุคลากร 30 ▪ การปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง 34 ▪ การประเมินและระบบการประเมิน 44 ▪ การดำเนินการด้านกฎหมาย วินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม 46 ▪ การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 53 ▪ การดำเนินการเพื่อรองรับร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 58 	
ส่วนที่	บทบาทการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครของหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร	59
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การวางแผนกำลังคนและมาตรการปรับขนาดกำลังคน 61 ▪ การสรรหาบุคลากร 64 ▪ การพัฒนาบุคลากร 68 ▪ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ 75 ▪ ความก้าวหน้าในอาชีพ 78 ▪ การส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรม 81 ▪ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 83 ▪ การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 87 ▪ การสัมมนา ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 87 ▪ การเสนอร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. และการเตรียมความพร้อมรองรับการประกาศใช้กฎหมาย 90 	
ส่วนที่	การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคต	97
4		
ภาคผนวก		102



การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร





การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครประกอบด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและกลไกการดำเนินงานหลายส่วนร่วมกันขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไว้ 1 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management) และมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.3 การจัดโครงสร้างการบริหารมหานครเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาคและมหานครน่าอยู่ยั่งยืน

กลยุทธ์หลัก : การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้มีความคล่องตัวต่อการพัฒนาและบริการประชาชน

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.5 การเสริมศักยภาพกลไกการนำแผนบริหารราชการไปสู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่การเป็นต้นแบบในการบริหารมหานคร

กลยุทธ์หลัก : การปรับปรุงกระบวนการบริหารราชการประจำให้เกื้อหนุนต่อการนำยุทธศาสตร์และแผนงานด้านต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ และการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านกระบวนการและการประเมินผลการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.6 การเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่ยั่งยืน

กลยุทธ์หลัก

3.1 บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของผลงานและเกณฑ์สมรรถนะที่สามารถตอบสนองการบริหารราชการเชิงรุกและสนับสนุนการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน

3.2 ทบทวนกรอบ/แผนอัตรากำลังเชิงรุกให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการ การปรับเปลี่ยนของนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการลดขนาดองค์กรและจำกัดอัตรากำลังเพื่อรองรับการปรับรูปแบบการบริหารราชการในแบบกำกับจ้างภายนอก (Outsource) และการสนับสนุนดำเนินงาน (Subsidy) ของเอกชน ประชาชน และหน่วยงานอื่น โดยจัดให้มีกลวิธีจูงใจหน่วยงานและบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้สนับสนุนการลดขนาดองค์กร

3.3 ทบทวนการกำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามแผนบริหารราชการ

การปรับเปลี่ยนของนโยบาย การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการปรับรูปแบบการบริหารราชการของ กรุงเทพมหานคร

3.4 เพิ่มศักยภาพระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ สมรรถนะและทักษะทั่วไป (Job Profile) รวมทั้งให้สามารถพิสูจน์ได้ถึงเชื่อมั่นเที่ยงตรงของเครื่องมือ การคัดเลือกบุคลากร

3.5 เสริมศักยภาพระบบการพัฒนาผู้บริหารมหานคร โดยมุ่งเน้นการจัดสร้างแผนการพัฒนาผู้บริหาร ตามระดับขั้น (Training Roadmap for Metropolis Executive) และระบบการทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน

3.6 เพิ่มบทบาทหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะทางตามสายงานด้วยการ บูรณาการแนวทางการพัฒนาในงาน การพัฒนานอกงาน และการพัฒนาด้วยตนเอง (On-Off the Job Training & Self Learning) โดยมีสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานให้คำปรึกษา

3.7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง

3.8 เสริมภาพลักษณ์องค์กรในด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรัก ผูกพัน ภูมิใจในองค์กร

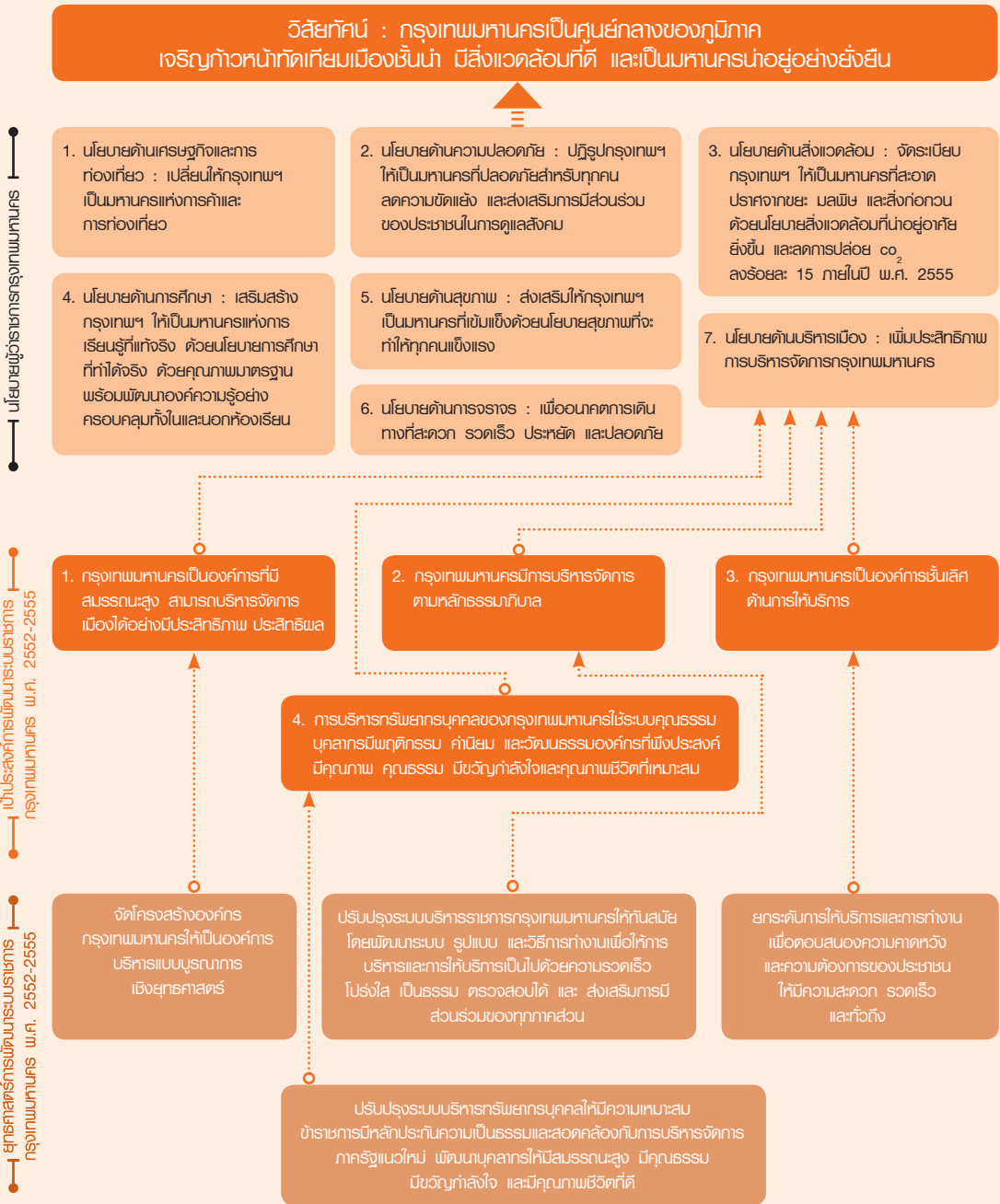
3.9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วยแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 เพื่อรองรับการนำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management) ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ซึ่งการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ดังกล่าวถือเป็นภารกิจสำคัญที่แต่ละหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานครจะต้องตระหนักถึงความ สำคัญ เร่งรัดผลักดันและขับเคลื่อนแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อสามารถตอบสนองนโยบายสำคัญของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ องค์กรในการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานคร น่าอยู่อย่างยั่งยืน สรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ฉบับ ได้ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม คล่องตัว สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้โดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเน้นและทิศทางในการพัฒนา ตามสถานการณ์ สภาพปัญหาในแต่ละช่วงเวลาหรือยุคสมัย และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ควบคู่ไปด้วยกันเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง สามารถเพิ่มคุณค่าของผลผลิตให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ดังแสดงในแผนที่ยุทธศาสตร์ฯ

**แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. 2552-2555)**



ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1) จัดโครงสร้างองค์กรกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์การบริหารแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์

2) ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม ข้าราชการมีหลักประกันความเป็นธรรมและสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3) ปรับปรุงระบบบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้ทันสมัย โดยพัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารและการให้บริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

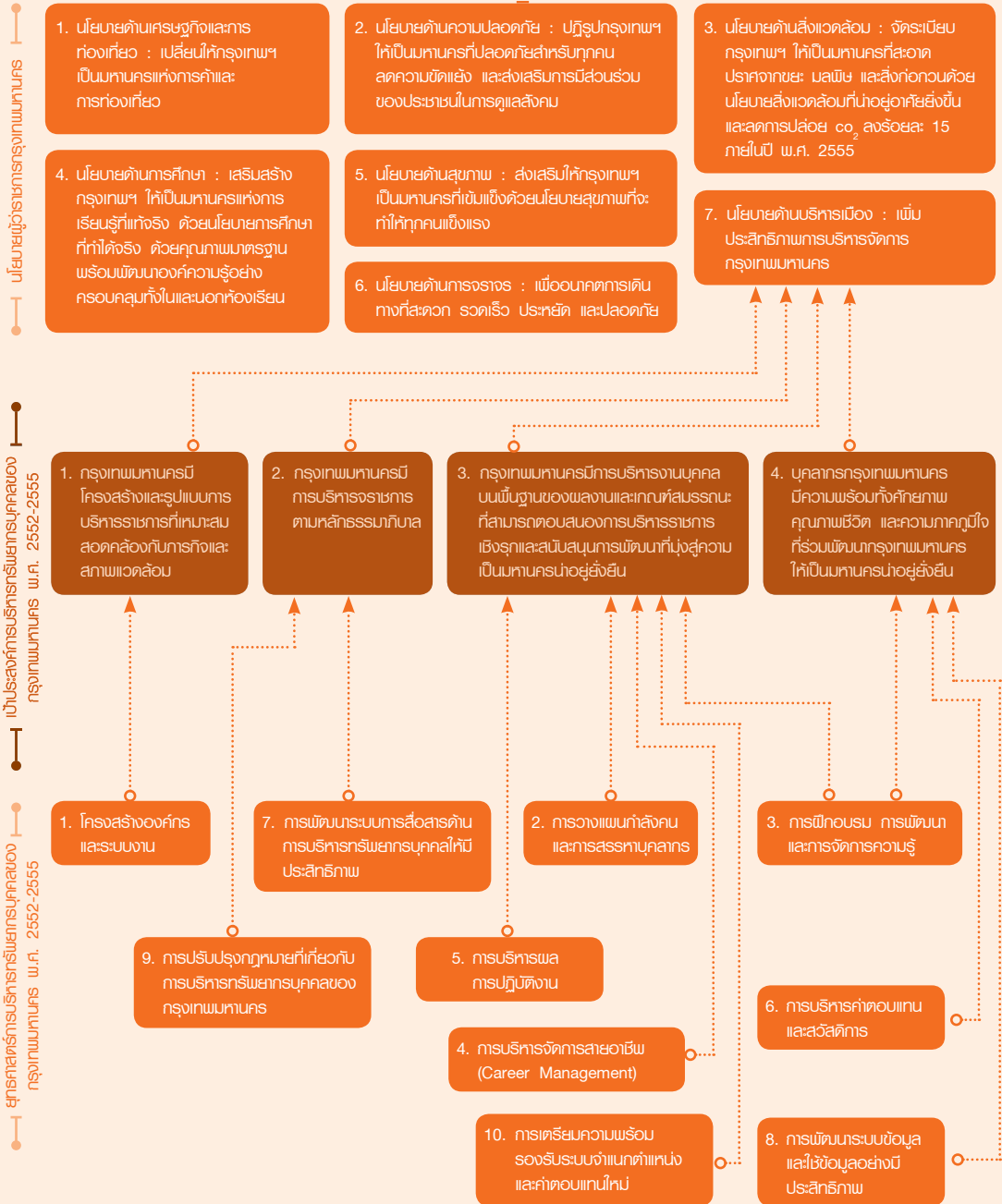
4) ยกกระดับการให้บริการและการทำงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานครแต่ละยุทธศาสตร์ต่างยึดโยงกับเป้าประสงค์การพัฒนาาระบบราชการ 4 ประการ ได้แก่ การทำให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สามารถบริหารจัดการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรชั้นนำด้านบริการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ระบบคุณธรรม บุคลากรมีพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ คุณธรรม มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังช่วยสะท้อนผลสำเร็จที่มีต่อนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านการบริหารเมืองด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร

2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ถูกจัดทำขึ้นเพื่อรองรับการนำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 **ยุทธศาสตร์ที่ 5** กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.6** การเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่ยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามที่องค์ระกกำหนดไว้ โดยมีเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร 10 ด้าน ดังแสดงในแผนที่ยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2552-2555)

วิสัยทัศน์ : กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค
เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 10 ด้าน ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กรและระบบงาน การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนาและการจัดการความรู้ การบริหารจัดการ สายอาชีพ (Career Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาระบบการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบข้อมูลและใช้ ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการเตรียมความพร้อมรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ต่างมุ่งตอบสนองเป้าประสงค์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร 4 ประการ ได้แก่ กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและรูปแบบการบริหารราชการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อม กรุงเทพมหานครมีการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล กรุงเทพมหานครมีการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของผลงานและเกณฑ์สมรรถนะที่สามารถตอบสนอง การบริหารราชการเชิงรุกและสนับสนุนการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน และบุคลากร กรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนา กรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน รวมถึงนโยบายสำคัญของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครใน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร

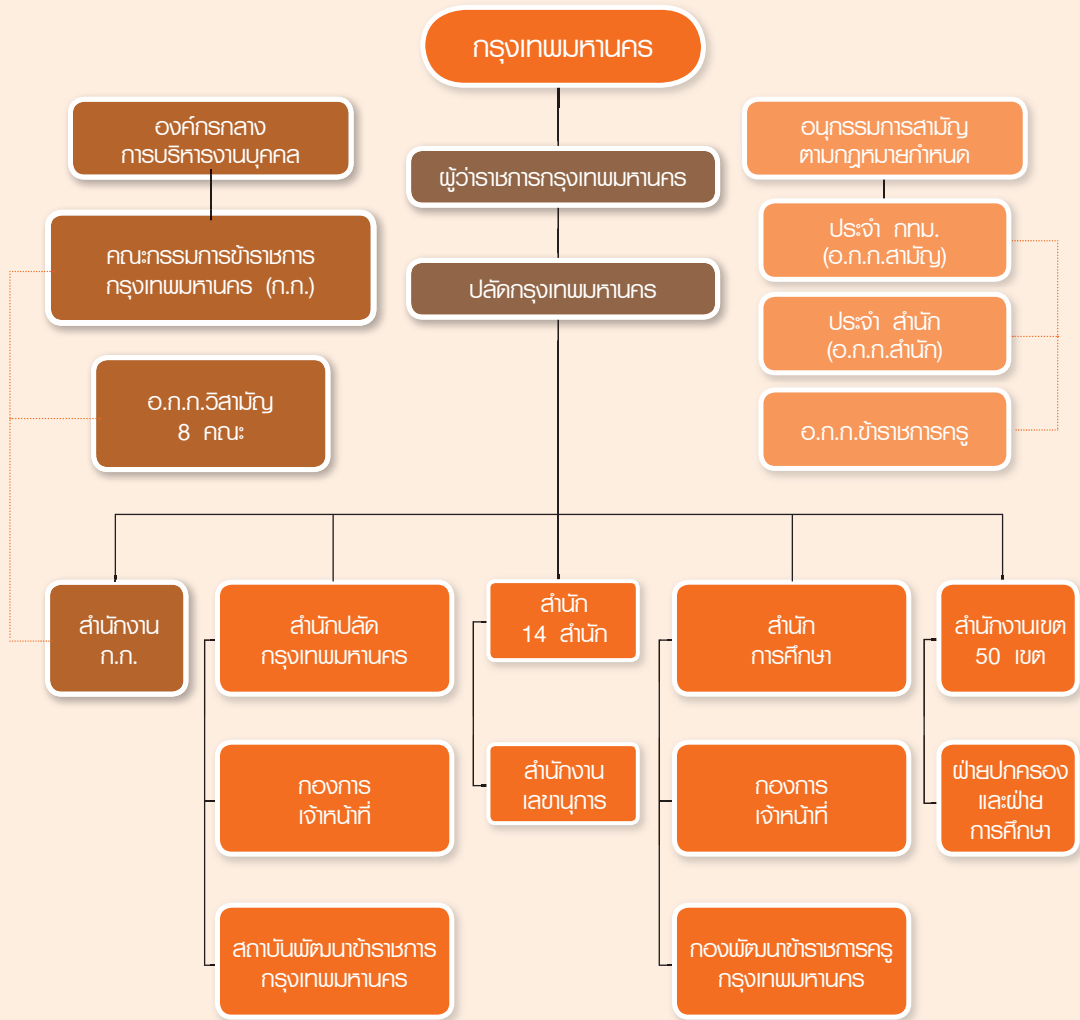
กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) องค์กรกลาง การบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร 2) อนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด 3) หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานครตามมาตรา 15 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ คณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)

แผนภูมิโครงสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) มีองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ เป็นลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน ก.ก. สำหรับกรรมการโดยตำแหน่งเป็นข้าราชการจากราชการส่วนกลาง จำนวน 4 คน กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)



- หมายเหตุ :**
- กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ได้รับการคัดเลือกเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2551 ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยจะหมดวาระในวันที่ 16 มกราคม 2555
 - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้รับการคัดเลือกจากประธาน ก.ก. กรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 โดยจะหมดวาระในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2555

1.2 อนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ)

ก.ก. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ) เพื่อทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. หรือทำการแทน ก.ก. ในเรื่องที่ได้รับมอบอำนาจ ปัจจุบันมี อ.ก.ก.วิสามัญ จำนวน 8 คณะ ดังนี้

- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
- อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร
- อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(รายละเอียดองค์ประกอบของ อ.ก.ก.วิสามัญดังแสดงในภาคผนวก)

2. อนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารราชการกรุงเทพมหานครตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพ.ร.ฎ.ระเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- 1) เป็นกรรมการ ก.ก. ประธาน อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก.ข้าราชการครู
- 2) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9-11 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และข้าราชการครูซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
- 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
- 4) การดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับ 9-11 รวมถึงการดำเนินการทางวินัยและลงโทษทางวินัยข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และข้าราชการครูซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
- 5) การให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

กลไกสำคัญอีกกลไกหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลคืออนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้ใน มาตรา 22 ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครมี อนุกรรมการสามัญ จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ) อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก) และอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู) โดยแต่ละคณะมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) **อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ)** มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สำหรับ อ.ก.ก.กระทรวง กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องที่จะนำเสนอ อ.ก.ก.สามัญ และเป็นหน่วยปฏิบัติการ ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครและปลัดกรุงเทพมหานครในเรื่อง ยกเว้นการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้กำหนด ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบ

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ)



2) **อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก)** ประกอบด้วย อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คณะ และ อ.ก.ก.สำนักต่างๆ อีกจำนวน 15 คณะ กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการทุกสำนัก เป็นหน่วยปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการสำนัก ยกเว้นในส่วนของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานเขต กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานดังกล่าวและขึ้นตรงต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก)

อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ประธาน อ.ก.ก.สำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก.

- รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- หัวหน้าสำนักงาน ก.ก., เลขานุการสภา กทม.
- เลขานุการ พว.กทม. ผู้อำนวยการเขตที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี
- ผู้อำนวยการกอง/สำนักงานในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นกองที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นเลขานุการ อ.ก.ก.

อ.ก.ก.สำนักต่างๆ

ประธาน อ.ก.ก.สำนัก
ผู้อำนวยการสำนัก

อ.ก.ก.

- รองผู้อำนวยการสำนัก
- ผู้อำนวยการกอง
- หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีสถานะเป็นกองที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ
เป็นเลขานุการ อ.ก.ก.

มาตรา 24 วรรคสาม กำหนดให้ อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ อ.ก.ก.สำนักสำหรับสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานเขต

3) อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 หรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู)

ประธาน อ.ก.ก. ข้าราชการครู กทม.
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

อ.ก.ก.

- ปลัดกรุงเทพมหานคร
- รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
- ผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการครู จำนวน 4 คน

อ.ก.ก. ตั้งเลขานุการ 1 คน

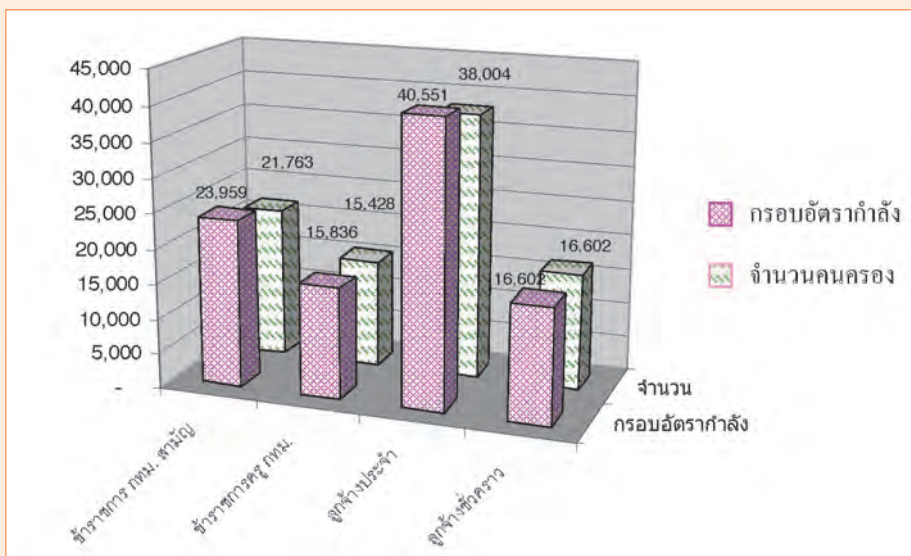
3. **หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล** ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการสำนัก รวมถึงฝ่ายปกครองและฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต

ทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร

กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยมีกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2552 รวมทั้งสิ้นจำนวน 96,948 อัตรา เป็นข้าราชการ จำนวน 39,795 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 41.05 ลูกจ้าง จำนวน 57,153 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 58.95 และมีจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2552 จำนวน 91,797 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 37,191 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 ลูกจ้าง จำนวน 54,606 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49

แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2552

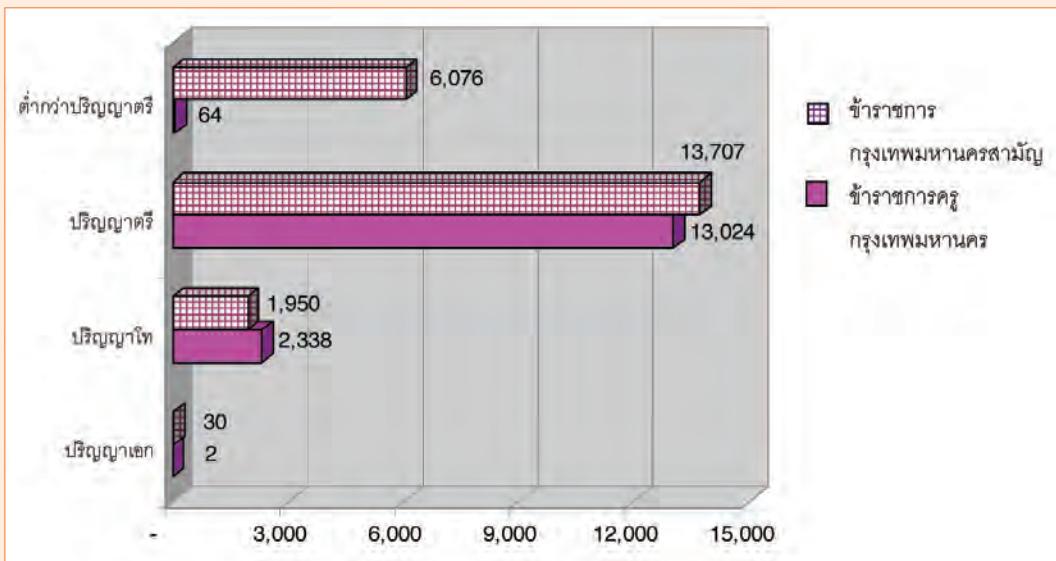


ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 26,731 คิดเป็นร้อยละ 71.87 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6,140 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 ปริญญาโท จำนวน 4,288 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 และปริญญาเอก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 0.09 จำแนกตามประเภทข้าราชการได้ดังแสดงในแผนภูมิ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา

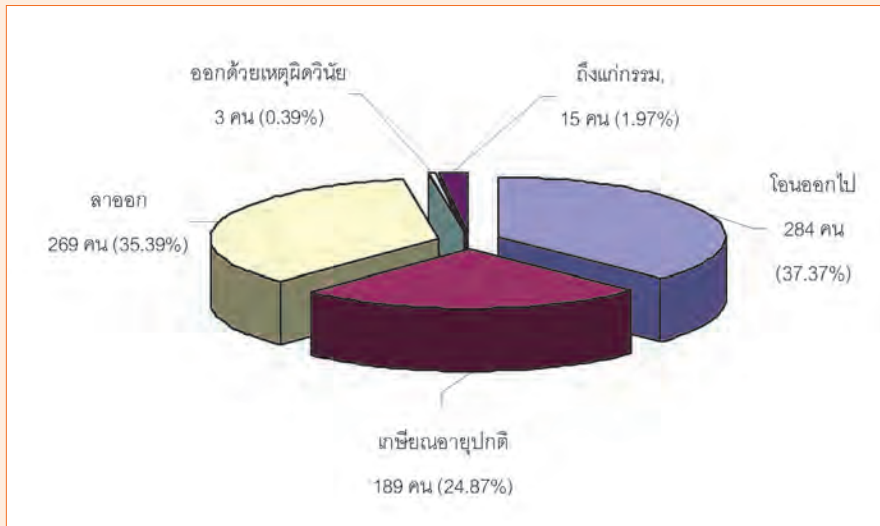


การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในแต่ละปีกรุงเทพมหานครมีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก โดยในปีงบประมาณ 2552 กรุงเทพมหานครมีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 812 คน เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 528 คน ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 284 คน นอกจากนี้ ยังมีการรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 23 คน และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

สำหรับการสูญเสียบุคลากรของกรุงเทพมหานครในปีนี้มีทั้งสิ้น จำนวน 842 คน เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 609 คน คิดเป็นร้อยละ 72.33 เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 โดยมีสาเหตุของการสูญเสียบุคลากร ดังนี้

แผนภูมิแสดงประเภทการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร



ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2552 ทั้งนี้ เนื่องมาจากจำนวนข้าราชการที่เพิ่มขึ้นตามปริมาณงานและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง การดูแลความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

แผนภูมิแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2552



ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2552 กรุงเทพมหานครมีจำนวนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2549 มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคล จำนวน 12,793,204,232.20 บาท ปี 2550 จำนวน 13,605,853,164.80 บาท ปี 2551 จำนวน 15,709,722,140.61 บาท และปี 2552 จำนวน 16,315,199,052.66 บาท

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2552

รายการ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น	49,500,000,000.00	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
▪ เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	11,122,403,760.80	22.47
▪ ค่าจ้างชั่วคราว	1,058,344,970.64	2.14
▪ ประโยชน์ตอบแทนอื่น	4,134,450,321.19	8.35
รวม	16,315,199,052.66	32.96



ส่วนที่

๒

บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ





ส่วนที่ 2

บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ

ก.ก. เป็นองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบราชการ การออกกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร การเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร ผลการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก. ในปีงบประมาณ 2552 ในด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

- การพัฒนาระบบราชการ
- การสรรหาและพัฒนาบุคลากร
- การปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง
- การประเมินและระบบการประเมิน
- การดำเนินการด้านกฎหมาย วินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- การปรับปรุงและกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
- การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



การพัฒนา ระบบราชการ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการได้มีการประชุมเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการแก่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร โครงสร้างองค์การและระบบงาน โครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) และการกระจายภารกิจให้ชุมชนดำเนินการ

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง สามารถบริหารจัดการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นองค์การชั้นนำด้านกาให้บริการ ระบบราชการมีความทันสมัย โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ตลอดจนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครใช้ระบบคุณธรรม บุคลากรมีพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ คุณธรรม มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม

อ.ก.ก. ได้เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวและให้ข้อสังเกตเพื่อให้กรุงเทพมหานครพิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

1) กรุงเทพมหานครควรจะทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะยาว 20 ปี เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคตให้ชัดเจน และนำมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาระบบราชการให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่สามารถวัดได้จริง รวมทั้งการจัดให้มีระบบติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ฯ เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ควรมีการกำหนดรูปแบบกลไกการพัฒนาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตให้มากขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมนอกจากการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครแล้ว ควรมีการบริหารร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หรือจังหวัดในเขตปริมณฑลด้วย

3) การดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ควรมีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการก่อนหลังให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการก่อน ได้แก่ การพัฒนาระบบบุคลากรโดยนำระบบ Fast-track มาใช้ การพัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ (Service Mind) มีคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาระบบตรวจสอบภายในเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความ

โปร่งใสมากขึ้น ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การยกระดับคุณภาพการให้บริการด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบของ e-service ประเภทต่างๆ

4) โครงสร้างองค์การของกรุงเทพมหานครปัจจุบันมีขนาดใหญ่มาก ควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเน้นโครงสร้างองค์การที่มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ มีการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางไปยังหน่วยงานระดับปฏิบัติมากขึ้น โดยยึดหลักการที่ว่าเมื่อมีการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่แล้ว ส่วนกลางต้องมีขนาดเล็กลง และควรพิจารณาเรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักงานเขตกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต เพื่อให้การบริหารราชการของโรงเรียนมีความคล่องตัวมากขึ้น

5) ความสัมพันธ์ระหว่างกรุงเทพมหานครกับรัฐบาลและส่วนราชการอื่นๆ ควรมีการปรับปรุงกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีต่างๆ ได้เอง เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร

โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์การดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร/หน่วยงาน/ส่วนราชการ มีการคิดค้นและพัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการดำเนินการให้บริการ และเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณภาพของงานบริการ ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน โดยนำเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการประชาชนของ สำนักงาน ก.พ.ร. มาใช้กับโครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ซึ่ง อ.ก.ก. ได้ให้ข้อสังเกต ดังนี้

1) การนำหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการให้บริการของสำนักงาน ก.พ.ร. มาใช้ควรพิจารณาถึงความแตกต่างของหน่วยงานราชการส่วนกลางกับกรุงเทพมหานคร โดยควรคำนึงถึงนโยบายที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนประกอบกับหลักเกณฑ์ฯ ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล

2) การประเมินคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดเป้าหมายในการประเมินให้ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และคำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพการให้บริการไม่ควรจูงใจด้วยวิธีการให้เงินรางวัลแต่ควรมุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการที่มุ่งตอบสนองความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

3) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการควรจัดทำมาตรฐานการให้บริการแต่ละประเภทโดยการเปรียบเทียบการให้บริการ (Benchmarking) กับองค์กรอื่นๆ และให้หน่วยงานที่มีลักษณะการให้บริการประเภทเดียวกันมีการแข่งขันกัน โดยมีการจัดลำดับผลการประเมินการให้บริการประเภทต่างๆ และแจ้งให้หน่วยงานและประชาชนทราบ พร้อมทั้งจัดให้มีการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการเพื่อประกาศเกียรติคุณและเสริมสร้าง

ขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้หน่วยงานเกิดความตื่นตัวและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และพัฒนานวัตกรรมการให้บริการใหม่ ๆ มาเผยแพร่กัน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการของข้าราชการเชิงคุณภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

4) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการควรกำหนดมิติหรือมุมมองของคุณภาพการให้บริการจากพื้นฐานการรับรู้ของประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อลูกค้า (Responsiveness) อย่างทันท่วงที ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการใช้บริการ รวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

5) การจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของในการจัดบริการสาธารณะ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่าประชาชนมีความคาดหวังหรือความต้องการอะไรจากกรุงเทพมหานคร มีการกระจายงานให้ชุมชนดำเนินการมากขึ้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับควมรับผิดชอบด้วยการตอบสนองความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ในการประเมินคุณภาพการให้บริการ กรุงเทพมหานครควรมีการเตรียมพร้อมทั้งในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การสื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับการประเมิน ตลอดจนการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ควรแต่งตั้งบุคคลภายนอก เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชน เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อให้การประเมินน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ควรมีการพิจารณากำหนดชื่อรางวัลที่เป็นเอกลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร ไม่ควรใช้ชื่อเหมือนกันกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับหน่วยงานที่ได้รับรางวัล

3. โครงสร้างองค์การและระบบงาน

การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาองค์การกรุงเทพมหานครให้มีขีดความสามารถในการบริหารมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นไปตามวิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หลักการบริหารราชการที่ดี ดัชนีชี้วัดความเป็นเมืองน่าอยู่ระดับโลก และกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อ.ก.ก. มีข้อสังเกต ดังนี้

1) โครงสร้างของกรุงเทพมหานครเป็นโครงสร้างแบบชั้นเดียวมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ 24 ปีแล้ว กรุงเทพมหานครไม่เคยปฏิรูปโครงสร้างองค์การ มีเพียงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น มีการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตบางส่วน แต่ไม่มีการถ่ายโอนอัตรากำลังควบคู่ไปด้วย ทำให้อัตรากำลังส่วนกลางมากกว่าพื้นที่เขต สัดส่วนประมาณ 2:1 ดังนั้น ควรเน้นการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่ไปยังสำนักงานเขตซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติให้มีความรับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น รวมทั้งมีการถ่ายโอนอัตรากำลังจากส่วนกลางควบคู่ไปด้วย เพื่อลดอัตรากำลังที่ส่วนกลางให้น้อยลง นอกจากนี้ ควรมีการทบทวนอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีจำนวนมาก (ประมาณ 58,300 อัตรา) ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลต้องมีการทบทวนในเชิงมหภาค คือ โครงสร้าง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ รายได้ การกำกับดูแล ซึ่งต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้กรุงเทพมหานครมีอิสระในการบริหารมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในฐานะที่กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและมีขนาดใหญ่ รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกรุงเทพมหานครกับรัฐบาล ทั้งในเรื่องบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครให้ชัดเจน ซึ่งการปรับบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณา 3 ส่วน คือ ภารกิจที่สำคัญและต้องดำเนินการเอง ภารกิจที่ไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง ควรมอบให้เอกชน ชุมชน ดำเนินการแทน และภารกิจที่ต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

3) การปรับปรุงโครงสร้างของกรุงเทพมหานครควรสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครและรองรับภารกิจตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในแต่ละช่วงสมัย โดยเน้นการถ่ายโอนภารกิจให้ชุมชนภาคประชาสังคม หรือเอกชนดำเนินการแทน เนื่องจากสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าได้ โดยกรุงเทพมหานครควรมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแล การกำหนดบทบาทภารกิจของสำนักและสำนักงานเขตให้มีความชัดเจน ควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสำนัก สำนักงานเขต และหน่วยปฏิบัติงานต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่เขต เกี่ยวกับการควบคุม กำกับดูแล และการบริหารงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเขตกับสภาเขต เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลังอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาว่าภารกิจใดควรมีการควบรวมไว้ที่เดียวกันเพื่อประหยัดอัตรากำลังหรือกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ซึ่งต้องมีการกระจายอัตรากำลังควบคู่ไปด้วย ในอนาคตหากมีการปฏิรูประบบภาษีโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีได้เองเพิ่มขึ้น อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังของสำนักงานเขต จำเป็นต้องมีการพิจารณาถ่ายโอนอัตรากำลังจากสำนักไปยังสำนักงานเขตโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ซึ่งจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งขึ้นตรงต่อฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตและสำนักการศึกษา ผู้บริหารสำนักการศึกษามาจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครไม่มีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้บริหารสำนักการศึกษา ดังนั้น ควรมีการพิจารณาทบทวนโครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครว่าควรมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่ อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างมีอิสระนอกเหนือจากการบริหารจัดการตามโครงการเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพของรัฐบาล ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

6) การบริหารราชการกรุงเทพมหานครควรเป็นทั้งในรูปแบบกระจุกและกระจาย เช่น ด้านการศึกษาต้องบริหารแบบกระจุก เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะในเรื่องการบริหารด้านการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีมาตรฐานใกล้เคียงกันในทุกโรงเรียน ดังนั้น จะต้องมีหน่วยส่วนกลางกำกับดูแลโดยตรง แต่มีการกระจายอำนาจไปตามโรงเรียนต่างๆ โดยไม่ต้องผ่านการควบคุมดูแลจากสำนักงานเขต ส่วนการกระจายภารกิจควรให้ความสำคัญกับงานบริการ งานจัดเก็บรายได้ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการกระจายงานให้กับ

สำนักงานเขตและชุมชนดำเนินการ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมของเยาวชน การเฝ้าระวังพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนในชุมชน ตลอดจนการถ่ายโอนงานให้กับหน่วยงานอื่น โดยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและกฎหมายต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

7) การจัดรูปแบบองค์กรการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ประกอบด้วย หน่วยงานตามมาตรา 60 การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานตลาดกรุงเทพมหานคร สถานธนาภิบาลกรุงเทพมหานคร สำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย และบริษัทกรุงเทพมหานคร จำกัด ส่วนการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นมีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ทั้งนี้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถจัดตั้งส่วนราชการภายในเพื่อรองรับภารกิจที่กรุงเทพมหานครต้องการสนับสนุนหรือร่วมมือกับรัฐบาลได้ ส่วนการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครไม่สามารถกระทำได้เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการจะต้องตรากฎหมาย 2 ฉบับรองรับ คือ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

8) กรุงเทพมหานครควรมีการปรับปรุงโครงสร้างโดยการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางไปยังพื้นที่เขตโดยพิจารณาตามกลุ่มภารกิจ เช่น งานด้านโยธาและระบายน้ำ งานด้านผังเมือง งานด้านการศึกษา ซึ่งปัจจุบันกรุงเทพมหานครมี Best Practice ที่ดีอยู่หลายด้าน เช่น ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพเมื่อเทียบกับโรงเรียนในจังหวัดต่างๆ ด้านการให้บริการของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ที่มีการพัฒนาการให้บริการรูปแบบใหม่ 5 รูปแบบ และควรดำเนินการให้ครบทั้ง 50 สำนักงานเขต ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจจะช่วยให้หน่วยงานมีความพร้อมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการที่ดีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. โครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน)

โครงการโปรแกรมการบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) ระยะที่ 2 ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามงานและบริหารผลงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละบุคคลสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดหลักผลงาน ความคุ้มค่าและความรับผิดชอบต่อเป็นหลัก ซึ่งสามารถนำข้อมูลต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการติดตามงานของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้ชัดเจนว่าระบบดังกล่าวครอบคลุมการประเมินประเด็นใดบ้าง เนื่องจากการประเมินบุคคลจะครอบคลุมทั้งการประเมินผลงานและพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการทำงาน แต่โปรแกรมบริหารผลการปฏิบัติงานแบบ Portfolio เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินที่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับระบบงานสารบรรณ ซึ่งเป็นการวัดผลงานในเชิงปริมาณ คือ วัดจากจำนวนชิ้นงาน

ที่เข้ามาในระบบสารบรรณ และในเชิงคุณภาพ คือ ความทันเวลาเท่านั้น แต่ไม่สามารถวัดพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งต้องใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความถูกต้องของงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานได้

2) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบประเมินบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรครอบคลุมทั้งการบริหารงานบุคคลและการบริหารราชการกรุงเทพมหานครด้วย และเห็นควรกำหนดแผนการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ควรมีการพัฒนาระบบงานโดยออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ เพื่อประโยชน์ในการติดตามงาน

ระยะที่ 2 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงกับระบบงานและการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานดังกล่าวมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบและผลการดำเนินการมีความก้าวหน้าอย่างไร

ระยะที่ 3 เชื่อมโยงระบบงานกับระบบประเมินบุคคลเพื่อดูศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หลังจากนั้นจึงพัฒนาระบบประเมินให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้ระบบประเมินบุคคลมีความสมบูรณ์มากขึ้น สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ทั้งในส่วนของผลงานและพฤติกรรมในการทำงาน สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ควรออกแบบระบบให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยระบบสามารถรองรับการประเมินแบบ 360 องศาได้ เช่น มีการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้าในหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นด้วย เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละคนให้ดีขึ้น โดยลูกค้าสามารถติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ร้องทุกข์ หรือแสดงความคิดเห็นผ่านระบบได้ ทั้งนี้เพื่อให้ระบบดังกล่าวสามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร

4) กรุงเทพมหานครควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประโยชน์ของโครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) โดยมีการวางแผนการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดและประชาชนได้ทราบว่าการดำเนินโครงการดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการและประชาชน โดยข้าราชการจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ด้วยการพัฒนาระบบงานที่เชื่อมโยงกับโปรแกรมบริหารผลงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งประชาชนจะได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) กรุงเทพมหานครควรมีมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างจริงจัง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์สุดท้าย (Outcome) รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดของโครงการในภาพรวมให้ชัดเจนว่า โปรแกรมบริหารผลการปฏิบัติงานแบบ Portfolio ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณมากน้อยเพียงใด เช่น สามารถลดอัตรากำลังคนลงได้ หรือมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

5. การกระจายภารกิจให้ชุมชนดำเนินการ

สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอกรอบแนวทางในการกระจายภารกิจและงบประมาณให้ชุมชน ดังนี้

1) การยกร่างกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการกระจายภารกิจให้ชุมชน โดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระของชุมชนเป็นสำคัญ และมีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงาน/ส่วนราชการและชุมชน โดยเนื้อหาของกฎหมายต้องเอื้อประโยชน์ให้ชุมชนสามารถรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับกระจายอำนาจจากกรุงเทพมหานครอย่างเต็มที่ และต้องเป็นไปในเชิงส่งเสริมให้ชุมชนมีความเป็นอิสระ ทั้งในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการบริหารการเงินและงบประมาณ

2) กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการกระจายอำนาจและภารกิจลงสู่ชุมชนให้ชัดเจนโดยมีกระบวนการที่ยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกำหนดขอบเขตของการกระจายอำนาจและภารกิจให้ชุมชน ดังนี้

2.1 กรุงเทพมหานครจะกระจายภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ อำนาจการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้แก่ชุมชน และสร้างความพร้อมของชุมชนโดยส่งเสริมให้ประชาชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชน

2.2 หน่วยงาน/ส่วนราชการต้องปรับลดบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการมาเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมด้านวิชาการ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการกระจายภารกิจโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระของชุมชน การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน รวมทั้งการสร้างระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นหลักประกันในด้านคุณภาพการให้บริการ ความยุติธรรม และความเสมอภาคของประชาชนในพื้นที่ภายใต้ขอบเขตที่ชัดเจน

3) กำหนดแผนการกระจายภารกิจให้ชุมชนโดยกำหนดหลักการทั่วไปในการพิจารณาการกระจายภารกิจ รูปแบบการกระจายภารกิจที่หน่วยงาน/ส่วนราชการจะต้องกระจายให้ชุมชน ระยะเวลาการกระจายภารกิจ แนวทางการจัดสรรงบประมาณ แนวทางการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะรวมทั้งการปรับบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนราชการกับชุมชน

4) จัดทำแผนปฏิบัติการกระจายภารกิจให้ชุมชนตามกรอบแนวทางที่กำหนด โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่และความพร้อมของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนใดไม่มีความพร้อมที่จะดำเนินการด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้หน่วยงาน/ส่วนราชการดำเนินการไปก่อน จนกว่าชุมชนจะมีความพร้อม

5) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมให้แก่ชุมชน โดยหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำทางเทคนิคหรือวิชาการแก่ชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินการที่ได้รับกระจายอำนาจจากหน่วยงาน/ส่วนราชการตามความเหมาะสม ดำเนินการฝึกอบรมการจัดทำแผนงานด้านต่างๆ รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชุมชนมีความพร้อมในการดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1) กรุงเทพมหานครควรกำหนดประเภทหรือระดับของชุมชนให้ชัดเจน โดยจัดแบ่งชุมชนให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ที่อยู่อาศัยของกรุงเทพมหานคร ซึ่งทุกชุมชนต้องมีตัวแทนในการพัฒนาชุมชน และการกระจายภารกิจให้ชุมชนดำเนินการต้องมีความเหมาะสมกับศักยภาพและระดับของชุมชน โดยการกำหนดรูปแบบการกระจายภารกิจควรมีลักษณะการพัฒนาที่แตกต่างกันตามระดับและศักยภาพของชุมชน ซึ่งกรุงเทพมหานครควรพิจารณาว่าควรให้การสนับสนุนในรูปแบบใดบ้าง

2) การกระจายภารกิจให้ชุมชนดำเนินการ เป็นการให้ชุมชนร่วมรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของ (Ownership) อย่างแท้จริง ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนในชุมชนและเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาที่ให้ประชาชนคิดและบริหารจัดการเอง โดยให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน โดยกรุงเทพมหานครควรเป็นเจ้าของหลักในการสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ โดยร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มูลนิธิ และ NGO เพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

3) การกระจายอำนาจในเรื่องการอนุมัติงบประมาณในช่วงแรก ควรกระจายอำนาจไปยังกลุ่มเขตก่อน และให้กลุ่มเขตพิจารณากระจายอำนาจไปยังชุมชนโดยพิจารณาตามศักยภาพและความพร้อมของชุมชน และไม่ควรนำงบประมาณเป็นตัวหลักในการพัฒนาชุมชนเพียงอย่างเดียว ควรใช้ความร่วมมือร่วมใจและความรู้ความสามารถของคนในชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพื่อให้ชุมชนช่วยตัวเองได้

4) กรุงเทพมหานครมีสำนักพัฒนาสังคมเพื่อดำเนินภารกิจด้านการพัฒนาชุมชนในทุกระดับ แต่ปัจจุบันมีชุมชนแออัดเพิ่มขึ้นมาก ทำให้กรุงเทพมหานครต้องดูแลและให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เมื่อมีการกระจายภารกิจลงสู่ชุมชนแล้ว ชุมชนควรมีการพัฒนาศักยภาพที่ดีขึ้น โดยชุมชนแออัดต้องลดจำนวนลงเรื่อยๆ เพื่อให้มั่นใจว่าชุมชนมีการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น



การสรรหาและ พัฒนาบุคลากร

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้อนุมัติและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ จำนวน 7 เรื่อง ดังนี้

1. การรับโอนและบรรจุกลับข้าราชการ

เสนอให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีความทันสมัย เหมาะสมต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น คุณสมบัติของผู้ขอโอน ควรมีอายุไม่เกิน 40 ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน (เดิมกำหนดให้อายุไม่เกิน 45 ปี) เพื่อให้กรุงเทพมหานครได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตามที่ต้องการในเรื่องนี้ กรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การรับโอนฯ และนำเสนอหลักเกณฑ์

ดังกล่าวต่อคณะกรรมการสรรหาและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับการแต่งตั้งเพื่อพิจารณา
วางระบบและกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณา
ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรและ ก.ก. พิจารณานุมัติต่อไป

2. การลาศึกษาต่อ

อนุมัติให้ข้าราชการลาศึกษาในประเทศขณะที่ยังไม่พ้นกำหนดเวลาทดลอง จำนวน 20 คน และอนุมัติ
เป็นหลักกรให้ข้าราชการตำแหน่งนายแพทย์ที่ยังไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลาศึกษาต่อได้ใน
13 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชากุมารเวชศาสตร์โรคเลือด จิตเวชศาสตร์ จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น
นิติเวชศาสตร์ พยาธิวิทยากายวิภาค พยาธิวิทยาคลินิก พยาธิวิทยาทั่วไป รังสีรักษาและมะเร็งวิทยา เวชศาสตร์
ครอบครัว เวชศาสตร์ฉุกเฉิน เวชศาสตร์นิวเคลียร์ อายุรศาสตร์ มะเร็งวิทยา อายุรศาสตร์โรคเลือด เนื่องจาก
กรุงเทพมหานครขาดแคลนแพทย์ที่มีความชำนาญการเป็นการเฉพาะด้าน ทำให้ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
แก่ผู้มาใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและ
ระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสมและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้
ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะที่ต้องการของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้อย่างชัดเจน

3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ซึ่งได้กำหนด
ยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาไว้ 9 ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามสมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร (Core Competencies)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพและกลุ่มงาน (Functional Competencies Knowledge and Skill)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายวิชาชีพ (Training Road Map : TRM)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การสร้างระบบ E-Learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา

โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนเพื่อช่วยให้มีการกำหนดและใช้
ประโยชน์ข้าราชการทั้งที่มีอยู่และที่จะมีต่อไปได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และมั่นใจได้ว่าจะมีการจัดคนลงและใช้
คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ โดยมีแผนการใช้และ
พัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่ออํารักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

2) การสร้าง Training Road Map ควรมุ่งเน้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น เรื่อง จรรยา คุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายัง กรุงเทพมหานครตามแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรองรับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติให้ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในงาน รวมถึงรองรับสภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กร

3) แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครในส่วนของการจัดทำหลักสูตรต่างๆ จะต้องกำหนดความสำคัญของหลักสูตรเพื่อดำเนินการตามลำดับความสำคัญ และต้องวางแผนการพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานครให้เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนข้าราชการและความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการแต่ละระดับ รวมทั้งการใช้วิธีการอื่นในการพัฒนาข้าราชการ เช่น การให้เอกชนดำเนินการในหลักสูตรคอมพิวเตอร์ การสร้างสายสัมพันธ์โดยส่งข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรของหน่วยงานเอกชนและภาครัฐอื่นๆ เป็นต้น

3.2 รับรองหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และมีข้อสังเกตว่า กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหลักสูตรนักบริหารมหานคร ในด้านต่างๆ เช่น การสร้างความเป็นเครือข่าย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยนกลวิธีในการอบรม เพื่อเน้นการบูรณาการให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ การศึกษาดูงานต่างประเทศควรเป็นการดูงานอย่างจริงจัง การเปรียบเทียบหลักสูตรกับมหาวิทยาลัย การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นสากล

4. การกำหนดสมรรถนะ

อ.ก.ก.เสนอแนะให้ทบทวนการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยให้ข้อสังเกต ดังนี้

- การกำหนดกลุ่มงานควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามความต้องการ โดยการกำหนดกลุ่มงานอาจใช้แนวทางการกำหนดกลุ่มงาน 18 กลุ่มงานของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางการพิจารณาได้ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดกลุ่มงานไว้จำนวน 34 กลุ่มงาน และอยู่ระหว่างนำข้อสังเกตดังกล่าวมาดำเนินการให้การจัดกลุ่มงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ กรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างจากส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การพัฒนากรุงเทพมหานครควรพิจารณาสมรรถนะหลักที่ได้กำหนดไว้แล้วว่าจะมีความเหมาะสมและมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมุ่งประโยชน์ของประชาชนหรือไม่ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนการกำหนดสมรรถนะหลักของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นประชาชนและแบบสำรวจความคิดเห็น ข้าราชการ

5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กรุงเทพมหานครได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้าง และ อ.ก.ก.ให้ข้อสังเกตดังนี้

- กรุงเทพมหานครยังสามารถพัฒนาการให้สวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณและหรือใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ซึ่งนอกจากจะไม่ทำให้งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 40 แล้ว ยังสร้างเสริมขวัญกำลังใจและเพื่อให้ข้าราชการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข โดยพิจารณาจากสิ่งที่กรุงเทพมหานครมีอยู่แล้วมาดำเนินการ เช่น การจัดให้มีบริการนวดแผนไทย การจัดให้มีการสันทนาการด้วยการพาไปเที่ยวพักผ่อนที่ต่างจังหวัด การจัดสวัสดิการด้านสถานศึกษาแก่บุตรหลานข้าราชการ การส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่หน่วยงานภายในและภายนอก และการสนับสนุนในเรื่องการลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ
- ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน จึงควรปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการในภาพรวมด้วยไม่ว่าจะเป็นข้าราชการระดับสูงและระดับชั้นผู้น้อยโดยมีเป้าหมายว่าทำอะไรให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการบำนาญกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

6. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านบุคลากร

อ.ก.ก.ให้ข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงระบบงานบุคลากรและระบบข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

6.1 ควรปรับปรุงระบบงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบและวิธีการของหน่วยงานอื่นๆ มาพัฒนาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร และควรเตรียมการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสำนักงาน ก.ก. เป็นเจ้าภาพหลัก

6.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาระบบบุคลากรควรจัดประชุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อรับทราบความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหารและนำบทสรุปที่ได้ไปพัฒนาระบบบุคลากรให้สามารถรายงานผลได้ในรูปแบบ Regular report และ Special report

- ต้องออกแบบระบบโดยกำหนดเป้าหมายว่า กรุงเทพมหานครต้องการข้อมูลอะไร และจะใช้วิธีใด โดยวิธีแรก หน่วยงานอาจดำเนินการเอง วิธีที่สอง จ้างผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ และวิธีที่สาม หน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันดำเนินการ และจะต้องกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดว่าระบบบุคลากรจะเสร็จสมบูรณ์และใช้งานได้เมื่อใด เพื่อเป็นกรอบสำหรับการวางแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และให้แล้วเสร็จทันกับความต้องการของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

- การพัฒนาระบบข้อมูลให้สามารถทำงานได้ถูกต้องและประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว หน่วยงานจะต้องร่วมกันกำหนดประเภทข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ให้ชัดเจน และต้องมีความเข้าใจตรงกัน โดยอาจทำเป็นคู่มือการใช้ระบบบุคลากร นอกจากนั้นควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบและตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอ



การปรับปรุงโครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่ง

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ได้พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งโดยยึดกลยุทธ์หลักในเรื่องการทบทวนกรอบอัตรากำลังหรือแผนอัตรากำลังเชิงรุกให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการ การปรับเปลี่ยนของนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยการมุ่งเน้นการลดขนาดองค์กรและจำกัดอัตรากำลังเพื่อปรับรูปแบบการบริหารราชการในการกำกับกำกับการจ้างภายนอก (Outsource) และสนับสนุนการดำเนินงานของเอกชน ประชาชน และหน่วยงานอื่น (Subsidy) โดยในรอบปีที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งจำนวน 2 หน่วยงาน ดังนี้

สำนักการแพทย์

1. **ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอก สำนักการแพทย์** ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 เพื่อยกระดับการรักษายาบาลให้เป็นหน่วยบริการระดับทุติยภูมิมะดับสูงให้กับประชาชนโดยเฉพาะในพื้นที่รอบนอกของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัด กทม. ที่จะยกระดับการให้บริการทางการแพทย์เป็นระดับทุติยภูมิมะดับสูง เป็นจำนวน 42 ตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อรองรับการขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและจำเป็นต้องมีแพทย์เฉพาะทางสาขา รอง นอกจากแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก (หลักเกณฑ์นี้ใช้เฉพาะช่วงการปรับเปลี่ยนหรือยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์) สำหรับโรงพยาบาลอื่นที่จะยกฐานะ ให้พิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลหนองจอกแล้วกำหนดจำนวนแพทย์ให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล

1.2 ให้ยกฐานะโรงพยาบาลหนองจอกเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและอนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 239 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 60 ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงชั้น 5 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงชั้น จำนวน 11 ตำแหน่ง และตำแหน่งรอดตัดโอนและเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 2 ตำแหน่ง

1.3 จัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วิน) เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ และอนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 11 ตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร เป็นตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9 วช.

2. **ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร** ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 ทั้งนี้ เพื่อรองรับการประกาศใช้ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ทำให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสมอกันในการได้รับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตอบสนองของความคาดหวังและความต้องการด้านแพทย์เฉพาะทางในสาขาต่างๆ ของประชาชนที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน

ระดับการให้บริการเป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง เพื่อให้สามารถรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้ รองรับแนวโน้มการกระจายตัวของชุมชนออกสู่ชานเมืองมากขึ้น โดยอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

2.1 ยกฐานะโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ราชพิพัฒน์ ชูติญโร อูทิศ และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง

2.2 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ราชพิพัฒน์ ชูติญโร อูทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธรเป็น 5 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

2.3 อนุมัติกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง
1. โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	258 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม 201 ตำแหน่ง ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 57 ตำแหน่ง)
2. โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ราชพิพัฒน์ ชูติญโร อูทิศ	238 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม 181 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ 57 ตำแหน่ง)
3. โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็น 2 ระยะ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ■ ระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) จำนวน 204 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม 186 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ 18 ตำแหน่ง) ■ ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมในการขยายบริการแล้ว) (เป็นตำแหน่งเดิม 204 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ 32 ตำแหน่ง) โดยมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนพิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลังดังกล่าว แล้วให้รายงาน ก.ก. รับทราบต่อไป
4. โรงพยาบาลสิรินธร	396 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม 314 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ 82 ตำแหน่ง)

นอกจากนี้ ก.ก. มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะให้กรุงเทพมหานครรับไปพิจารณาและดำเนินการวางแผนกำลังคนในภาพรวม กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหากำลังคน และลดภาระด้านงบประมาณ โดยในส่วนของสำนักการแพทย์ ควรพิจารณามาตรการด้านกำลังคนที่เหมาะสม เช่น การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในสาขาที่กำหนดไว้ตามกรอบอัตรากำลัง การกำหนดสัดส่วนหรือเกณฑ์ที่เหมาะสมในการอนุมัติให้แพทย์ลาศึกษาต่อแพทย์เฉพาะทาง โดยมีแพทย์อยู่ปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลกระทบต่อให้บริการทางการแพทย์ และการให้ลาศึกษาต่อในสาขาที่ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่แพทย์รายนั้นๆ ครอบงำ เป็นต้น

สำนักอนามัย

ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักอนามัยตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2552 เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ปริมาณ และคุณภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพงานและขวัญกำลังใจของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์กับภารกิจด้านการแพทย์ระดับปฐมภูมิและด้านสาธารณสุข สามารถพัฒนาและเกิดสัมฤทธิ์ผลตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครและตามนโยบายกรุงเทพมหานครด้านสาธารณสุขที่กำหนดว่า “เมืองสุขภาพดีผู้คนมีความสุข” โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. เห็นชอบให้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการใหม่ให้เหมาะสม ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง (เดิม)		การแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง (ปรับปรุงใหม่)	
การแบ่งส่วนราชการ	อัตรากำลัง	การแบ่งส่วนราชการ	อัตรากำลัง
การแบ่งส่วนราชการ (เดิม)		1. ยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง จำนวน 4 ส่วนราชการ ดังนี้	
1) กองพัฒนาระบบสาธารณสุข	48 (ร.3)	▪ สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข	48
2) กองป้องกันและบำบัด การติดยาเสพติด	91	▪ สำนักงานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด	83
3) กองสัตว์แพทย์สาธารณสุข	54	▪ สำนักงานสัตวแพทย์สาธารณสุข	54
4) กองชันสูตรสาธารณสุข	25	▪ สำนักงานชันสูตรสาธารณสุข	29
5) สำนักงานเลขานุการ	75	2. กำหนดเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน 77 ส่วนราชการ ดังนี้	
6) กองส่งเสริมสุขภาพ	54	▪ สำนักงานเลขานุการ	75
7) กองควบคุมโรค	77	▪ กองส่งเสริมสุขภาพ	52
8) กองควบคุมโรคเอดส์	27	▪ กองควบคุมโรคติดต่อ	61
9) กองสุขาภิบาลอาหาร	36 (ร.14)	▪ กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	41
10) กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม	41 (ร.5)	▪ กองสุขาภิบาลอาหาร	32
11) กองทันตสาธารณสุข	238	▪ กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม	41
12) กองการพยาบาลสาธารณสุข	26	▪ กองทันตสาธารณสุข	240
13) กองเภสัชกรรม	25	▪ กองการพยาบาลสาธารณสุข	28
14) ศูนย์บริการสาธารณสุข	1,682 (ร.7)	▪ กองเภสัชกรรม	30
		▪ ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 68 ศูนย์ และ มีศูนย์บริการสาธารณสุขสาขา จำนวน 76 แห่ง	1,610

2. อนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน 2,583 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 2,506 ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 77 ตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง

1. อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกร 7 หรือ 8 ว และเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อให้กรุงเทพมหานครก้าวทันเทคโนโลยีและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุ้มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีมติดังนี้

1.1 อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1.1.1 เปลี่ยนตำแหน่งวิศวกร 7 หรือ 8 ว หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายช่างคอมพิวเตอร์ กองบริการระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7 วช. หรือ 8 วช.

1.1.2 เปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 89 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ดังนี้

- ตำแหน่งระดับ 3-5 ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับควบให้เปลี่ยนตำแหน่ง เมื่อผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
- ตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป ให้เปลี่ยนตำแหน่งเมื่อผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และผ่านการประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งจากคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์

1.1.3 เปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จำนวน 6 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช.

1.2 เห็นชอบให้กำหนดแนวทางการเพิ่มพูนความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ที่จะเปลี่ยนเป็นตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ที่ครองตำแหน่งปัจจุบันสามารถเพิ่มพูนความรู้โดยการไปศึกษาต่อทางด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์โดยให้ดำเนินการภายในเวลา 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติหรือ

1.2.2 ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณา กำหนดหลักสูตรการเรียนทางด้านคอมพิวเตอร์โดยความเห็นชอบของ ก.ก. เป็นกรณีพิเศษ โดยดำเนินการร่วมกับสถาบันการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ไปศึกษาให้ได้ปริญญาตรีทางด้านคอมพิวเตอร์ตามที่มาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์กำหนดไว้ โดยให้ดำเนินการภายในเวลา 3 ปีนับตั้งแต่วันที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดหลักสูตรแล้ว

ทั้งนี้ ผู้ครองตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์จะต้องดำเนินการให้มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด เนื่องจากตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ที่ครองอยู่จะต้องเปลี่ยนเป็นตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ และให้มีการประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ผ่านการเพิ่มพูนความรู้ตามข้อ 1.2.1 หรือ 1.2.2 ก่อนเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์

2. อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ระดับ 3 เนื่องจากมีการยุบรวมสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง กับ สายงานปฏิบัติการผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง เพราะมีลักษณะงานที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งดังกล่าวจะหมดอายุในวันที่ 11 กันยายน 2553 ปัจจุบันเรียกถึงลำดับที่ 4 จากผู้สอบแข่งขันทั้งหมด 246 ราย โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

2.1 อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง สังกัดกองควบคุมทางผังเมือง จำนวน 13 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง

2.2 อนุมัติให้นำบัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 มาใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ระดับ 3 จนกว่าบัญชีจะหมดอายุ

2.3 มอบหมายให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคคลทำการแทน ในการพิจารณาอนุมัติการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

3. อนุมัติกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 ให้แก่โรงเรียนเพชรรัตนอมสํานักงานเขตลาดพร้าว และโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ์) สํานักงานเขตหนองจอก โรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนเกินเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดไว้ (หลักเกณฑ์ : โรงเรียนใดมีนักเรียนตั้งแต่ 1,383 คน ให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 ได้ 1 คน)

นอกจากนี้ยังได้มีการเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน/ส่วนราชการอีกหลายหน่วยงาน/ส่วนราชการ แต่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการฯ มีมติยังไม่ให้ผ่านการพิจารณา ดังนี้

1. สํานักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีมติให้ชะลอการยกฐานะเป็นหน่วยงานที่สูงกว่ากอง โดยให้ดำเนินการปรับปรุงบทบาทหน้าที่และพัฒนางานตามที่เสนอมา เมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ในเชิงคุณภาพและมีปริมาณงานที่ชัดเจน ให้นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาต่อไป

2. สำนักเทศกิจ ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวนการขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักเทศกิจตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. ในการจัดโครงสร้างองค์การจ้ดระบบงานอัตรากำลัง รวมทั้งความชัดเจนในภารกิจเกี่ยวกับความมั่นคงภายใน แล้วนำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 2 สายงาน ได้แก่ สายงานเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ และสายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข

2. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน 6 สายงาน ดังนี้

2.1 อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน 5 สายงาน ได้แก่ ช่างภาพการแพทย์ เจ้าหน้าที่เวชสถิติ ทันตสาธารณสุข สัตวแพทย์ และปฏิบัติการผังเมือง โดยมีมติเพิ่มเติม ดังนี้

- ให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยยุบรวมสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมืองกับสายงานปฏิบัติการผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง เป็นสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง

- มอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาความเหมาะสมในการยุบรวมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิเคราะห์ผังเมือง สายงานการผังเมือง และสายงานปฏิบัติการผังเมือง

2.2 ไม่อนุมัติให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน 1 สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม และให้สำนักงาน ก.ก. นำกลับไปศึกษาใหม่ว่าควรมีสายงานใดปฏิบัติงานด้านการรักษาความสะอาดและวางแผนวาดผังงานสิ่งแวดล้อม งานสวนสาธารณะ งานขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจะใช้ตำแหน่งใด เส้นทางการก้าวหน้าและการเติบโตของตำแหน่งเป็นอย่างไร ควรกำหนดให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถอธิบายได้ทุกกรณี และในการศึกษาให้นำประเด็นในการพิจารณาของ อ.ก.ก. มาพิจารณา

3. ได้เสนอให้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสายงานนักวิชาการรักษาความสะอาดเพิ่มใหม่ และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 7 หรือนักวิชาการสิ่งแวดล้อม 7 หรือ 8 ว และตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 6 หรือนักวิชาการสิ่งแวดล้อม 6 หรือ 7 ว ในสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อมและสำนักงานเขต แต่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการจัดสรรราชการ มีมติให้สำนักงาน ก.ก. นำกลับไปทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นการพิจารณา ดังนี้

- การกำหนดตำแหน่งใดให้มีในหน่วยงานใด ต้องพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเป็นหลักและเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน หากลักษณะงานมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของสายงานที่กำหนดไว้แล้วในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่สมควรกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานนั้นเพิ่มใหม่

- ลักษณะงานทางวิชาการของตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดซึ่งเป็นงานด้านสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเป็นสายงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน การกำหนดตำแหน่งให้ปฏิบัติงานดังกล่าวควรใช้ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม โดยปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการสิ่งแวดล้อมให้ครอบคลุมลักษณะงานวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักและสำนักงานเขต รวมถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมและตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดด้วย

การกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

อนุมัติให้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

1. กำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลว. 28 กันยายน 49 เรื่องวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ 2550-2551 มาใช้ถือปฏิบัติกับ กทม. ต่อไป ยกเว้นวุฒิที่ไม่ได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานใดๆ ของ กทม. และให้ใช้รายชื่อวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 14/2549 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 49 ต่อไปจนกว่า ก.ก. จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. มาถือปฏิบัติแทน และกำหนดวุฒิในบัญชีดังกล่าวเพิ่มเติม ดังนี้

- ปริญญาทางเวชนิทัศน์
- ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
- ประกาศนียบัตรวิชาเวชสถิติหรือเวชระเบียน
- ประกาศนียบัตรทางทันตกรรมหรือทางทันตสาธารณสุข
- ปริญญาโททางการพยาบาลเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการพยาบาล
- ประกาศนียบัตรทางวิชาการพยาบาลหรือประกาศนียบัตรวิชาผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ หรือประกาศนียบัตรวิชาผดุงครรภ์อนามัย หรือประกาศนียบัตรวิชาผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช หรือประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พยาบาล

2. กำหนดวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาฟิสิกส์การแพทย์ เป็นวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มเติม จากที่ ก.ก. ได้อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2552 เนื่องจากเป็นวุฒิที่ กทม. ประสบปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อปฏิบัติงานด้านรังสีรักษาและการร่วมกับแพทย์ในการรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็งโดยการฉายรังสี เนื่องจากแต่ละปีมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนน้อย และให้ถือปฏิบัติจนกว่า ก.ก. จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. มีผลบังคับใช้

การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกัน

ให้นับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จำนวน 89 ราย โดยอนุมัติให้นับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกัน จำนวน 77 ราย และไม่อนุมัติ จำนวน 12 ราย

การให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดสรรราชการฯ ได้เห็นชอบและให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร 2 เรื่อง ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานของ อ.ก.ก. ปี พ.ศ. 2551-2552 ทั้งในภารกิจเชิงหลักการและภารกิจเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 **ภารกิจเชิงหลักการ** เห็นควรให้มีการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเตรียมการรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง จัดทำยุทธศาสตร์และมาตรการในการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร วางแผนกำลังคนของหน่วยงาน และจัดทำหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1.2 **ภารกิจเชิงนโยบาย** เห็นควรให้มีการศึกษาเพื่อเตรียมจัดทำแนวทางการจัดบุคคลลงในโครงสร้างตำแหน่งใหม่ (เมื่อร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และเมื่อมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. แล้ว) ศึกษาและจัดทำแนวทางการมอบอำนาจในการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่ การติดตามการออกกฎ ระเบียบ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการตรวจสอบการใช้กำลังคนเพื่อประกอบการจัดสรรกำลังคนตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและการกำหนดมาตรฐานกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

โดยให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การวางยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของกรุงเทพมหานคร ทิศทางของยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคด้านต่างๆ รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และควรให้มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครควบคู่กันไปด้วย ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา ดังนี้

- ควรมีการทบทวนภารกิจและการจัดโครงสร้างองค์กรทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการศึกษาแนวทางการจัดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบอื่นๆ เช่น องค์กรมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ การมอบให้เอกชนดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกัน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ ประกอบด้วย
- การวางแผนและบริหารกำลังคน (workforce planning) ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
- การพัฒนาระบบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยนำเทคนิค วิธีการหรือเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบการพัฒนาศูนย์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

2) การถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานครควรเสนอขอให้ส่วนกลางจัดทำแผนปฏิบัติการการถ่ายโอนภารกิจให้กับกรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะเนื่องจากมีความแตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ รวมทั้งจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะถ่ายโอนดังกล่าว

3) การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา กรุงเทพมหานครควรมีการประสานกับกรมบัญชีกลางให้คงใช้ระบบเดิมควบคู่กันไปด้วย

4) ควรมีการรวบรวมรายงานผลการศึกษาในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานครที่ได้มีการศึกษาไว้แล้ว มาเป็นข้อมูลประกอบเพื่อให้คณะกรรมการได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้การดำเนินการดังกล่าวอาจใช้วิธีการจ้างที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์มาดำเนินการแทน

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตำแหน่งของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. โดย อ.ก.ก. มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตำแหน่งใหม่ของกรุงเทพมหานคร จะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องยึดหลักกฎหมายและคำนึงถึงระบบคุณธรรม

2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตำแหน่งใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สำคัญที่ต้องพิจารณา 2 เรื่อง คือ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการจัดคนลงโครงสร้างตำแหน่งใหม่ ซึ่งกรุงเทพมหานครมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องดังกล่าวเนื่องจากมีการจัดทำโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร โดยจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สป.ร.) ดำเนินการตามโครงการตามที่ฝ่ายเลขานุการได้รายงานที่ประชุม อ.ก.ก.

3) ในเรื่องการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่ ปัจจุบัน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 ซึ่งตามที่สำนักงาน ก.ก. นำเสนอเป็นการเทียบเคียงกับตำแหน่งหลัก เช่นเดียวกับการดำเนินการของ ก.พ. สำหรับตัวอย่างการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่เป็นการจัดตามคนที่มีอยู่เดิมตามระดับของผู้ครองตำแหน่ง ณ วันที่ ก.ก. จะประกาศและการบริหารงานบุคคลควรมีการหยุดนิ่งในระยะหนึ่ง จึงต้องมีแผนรองรับเนื่องจากต้องคำนึงด้วยว่าในช่วงวันเวลาที่กำหนดดังกล่าวอาจจะมีข้าราชการที่จะเสนอขอประเมินบุคคล หรือขอเลื่อนระดับตำแหน่ง

4) หัวใจในการปรับเปลี่ยนระบบ/โครงสร้างตำแหน่งใหม่ ไม่ใช่เพียงตัวโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) ของระบบ แต่ตัวผลักดันจริงๆ คือระบบภายในที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เช่น เรื่อง competency มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ในการสรรหาบุคคลการคัดเลือกบุคคล การพัฒนาบุคคล เรื่องระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ควรสอดคล้องกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

5) ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความรู้ ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนระบบในครั้งนี้ โดยอาจทำเอกสารเผยแพร่ การสร้างเครือข่าย (network) การสร้างทีมงานในหน่วยงาน เพื่อประสานกับทีมงานส่วนกลาง เป็นต้น

ผลการดำเนินการตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงาน กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจ และการจัดอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแผนที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 มาตราการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างฯ และเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจของ ก.ก. ให้แก่หน่วยงานตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นการปรับปรุงจากแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและมีความเชื่อมโยงกับแผนการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต จึงเป็นการบูรณาการแผนทั้งในระดับสำนักและสำนักงานเขตให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีคณะกรรมการระดับต่างๆ ร่วมกันพิจารณาและให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างและจัดอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีหลักการสำคัญในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ให้นำหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยตั้งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และมีผู้แทนของสำนักงาน ก.ก. ร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการ

2. ทิศทางในการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ยึดหลัก ดังนี้

- ปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและสามารถรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนจากภาครัฐได้อย่างครบถ้วน
- กระจายอำนาจและหน้าที่จากส่วนกลางไปยังหน่วยงาน/ส่วนราชการในระดับพื้นที่ โดยคำนึงถึง ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- จัดระบบงานและวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น ลดขั้นตอน และปรับเปลี่ยนบทบาทจากการปฏิบัติการ หรือการตรวจสอบควบคุม มาเป็นการกำกับ ดูแล ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และสนับสนุนภาคเอกชน ดำเนินการแทน และให้ประชาชน ประชาสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น
- จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงการใช้งำลังคนในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ยึดหลักไม่เพิ่มอัตรากำลัง แต่ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง

ภายในและหรือจากต่างประเทศ/หน่วยงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- การจัดทำหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง เพื่อรองรับการมอบอำนาจตามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.



การประเมิน และระบบการประเมิน

บทบาทการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบประเมิน สรุปได้ดังนี้

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

อนุมัติผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ดังนี้ (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

- ตำแหน่งระดับ 10 จำนวน 1 ตำแหน่ง
- ตำแหน่งระดับ 9 จำนวน 15 ตำแหน่ง
- ตำแหน่งระดับ 8 จำนวน 184 ตำแหน่ง

การปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมิน

1. ยกเว้นการนำแนวทางการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานรังสี-การแพทย์ และได้รับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (รังสีเทคนิค) และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานของตำแหน่งนักรังสีการแพทย์เป็นการเฉพาะราย จำนวน 5 ราย ดังนี้

1.1 ยกเว้นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ 1, 2 มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ให้นำระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

1.2 ให้พิจารณาการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลของข้าราชการทั้ง 5 ราย ได้เต็มเวลาตามผลการพิจารณานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

- ไม่ก่อนวันที่ได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ไม่ก่อนวันที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป
- ไม่ก่อนวันที่ได้มีคำสั่งหรือหนังสือมอบหมายหรือเอกสารอื่นใดที่สามารถเป็นหลักฐานอ้างอิงการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเหมือนกับตำแหน่งในสายงานวิชาการรังสีการแพทย์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2. มอบให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการประเมินผลงานบริการของตำแหน่งในสายงานแพทย์ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน ดังนี้

- การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานบริการของตำแหน่งในสายงานแพทย์ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน ควรกำหนดเพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะสายงานแพทย์ที่ได้รับอนุมัติตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญ
- การกำหนดตัวชี้วัดงานบริการของตำแหน่งนายแพทย์ในแต่ละระดับ ควรเขียนให้สอดคล้องกับสายงานแพทย์ด้านเวชกรรม สาขาอื่นๆ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์
- ตรวจสอบการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานแพทย์ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ว่าเหมาะสมสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งของแพทย์สภาหรือไม่

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. เห็นชอบผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2551 ตามที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ พิจารณา สรุปได้ดังนี้

หน่วยงาน	ผลการประเมิน
1. สำนัก สำนักงานและส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมินเฉลี่ย 95.836 สูงสุดร้อยละ 99.352 – ต่ำสุดร้อยละ 89.880
2. สำนักงานเขต	ผลการประเมินเฉลี่ย 96.135 สูงสุดร้อยละ 98.437 – ต่ำสุดร้อยละ 92.793

2. รับทราบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนัก สำนักงาน ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลใน 4 มิติ ได้แก่ **มิติที่ 1** ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ **มิติที่ 2** ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ **มิติที่ 3** ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ และ **มิติที่ 4** ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในปี 2552 ได้กำหนดตัวชี้วัดใหม่เพิ่มเติม เพื่อเป็นทางเลือกแก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 1 ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัด นำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 10 ตัวชี้วัด เพื่อกระตุ้นให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การแต่งตั้งคณะกรรมการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการประเมินผลงานบริการของตำแหน่งในสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ดังกล่าว เนื่องจากสาขาวิชาดังกล่าวเป็นลักษณะงานด้านเวชกรรมที่เพิ่มขึ้นของตำแหน่งนายแพทย์ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาเวชศาสตร์

ฉุกเฉิน สังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และเป็นสาขาที่แพทยสภาได้อนุมัติในปีการศึกษา 2547 แต่ยังไม่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพในสายงานแพทย์



การดำเนินการด้านกฎหมาย วินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

บทบาทการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการการสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบการพิจารณาโทษและการดำเนินการทางวินัยของกรุงเทพมหานคร

ก.ก. และ อ.ก.ก. ได้เห็นชอบกำหนดแนวทางการพิจารณาโทษและการพัฒนาวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้สำนักงาน ก.ก. รวบรวมการพิจารณาโทษในการกระทำผิดวินัยกรณีต่างๆ ที่มีลักษณะเหมือนกันหรือเทียบเคียงกัน เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานโทษและประกาศให้ข้าราชการรับทราบทั่วกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการกำหนดเป็นนโยบายให้มีการลงโทษในเรื่องผู้สาวอย่างจริงจังและเข้มงวดให้เป็นไปตามมาตรฐานโทษสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการกรุงเทพมหานครตามกรณีการกระทำผิด 4 ด้าน ได้แก่ **ความผิดด้านการเงินและพัสดุ ความผิดด้านการโยธา ความผิดด้านการทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน และความผิดกรณีประพฤติชั่วทางเพศ** และได้วางแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

▶ ความผิดด้านการเงินและพัสดุ

- 1) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ กรณีเกี่ยวกับการเงินหากจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบโดยเคร่งครัดเพื่อป้องกันการกระทำผิด
- 2) ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการเงินและพัสดุ ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่ต้องปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง ต้องมีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริต สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ โดยหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- 3) กรณีมีการกระทำผิดและมีความเสียหายเกิดขึ้น ต้องพิจารณาความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแล การกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการ
- 4) พัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลักและใช้งานได้ตลอดระยะเวลา
- 5) ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเงินและพัสดุตามกลุ่มเป้าหมาย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาโทษและการพัฒนาวินัยให้กับข้าราชการ ควรเชิญวิทยากรที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติเหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน

6) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การเงิน พัสดุ โดยให้รางวัล จัดหาวิธีการที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจในการทำงานและประเมินการพัฒนานุคลากร

▶ **ความผิดด้านการโยธา**

1) พัฒนาระบบการมอบหมายงานและพัฒนาสารบบการควบคุมคดีอาคารและปรับปรุงระบบการติดตามงาน ควรมีการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้มีความรวดเร็วโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ มีระบบติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และรายงานเป็นระยะๆ และสร้างระบบการประสานงานด้านคดี

2) ผู้บังคับบัญชาต้องคอยตรวจสอบ กำกับ ดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีกรณีการกระทำผิดและมีความเสียหายเกิดขึ้น ต้องพิจารณาความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแล การกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการ

3) ให้สำนักงานโยธาเป็นเจ้าของเรื่องและฝ่ายโยธาสำนักงานเขตร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติเพื่อให้เป็นปัจจุบันทันสมัย

4) ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายควบคุมอาคารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และพัฒนานุคลากรให้มีความรู้ความรับผิดชอบในหน้าที่ด้วยความสำนึกที่ดี

5) จัดทำแผนผังการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินการให้ประชาชนผู้รับบริการทราบ

6) สร้างแรงจูงใจในเชิงบวกของการปฏิบัติหน้าที่โดยให้รางวัลดีเด่นเป็นตัวอย่างเพื่อพัฒนานุคลากร

▶ **ความผิดด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน**

1) พัฒนานุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสำนึกในเรื่องความมั่นคงของประเทศ

2) ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบและเร่งรัดการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

3) ให้กรุงเทพมหานครปรับปรุงพัฒนามาตรฐานกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นปัจจุบัน

4) สร้างแรงจูงใจในเชิงบวกของการปฏิบัติหน้าที่โดยให้รางวัลเป็นตัวอย่างเพื่อพัฒนานุคลากร

5) พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ให้ครบทุกพื้นที่

6) กรณีมีการกระทำผิดและมีความเสียหายเกิดขึ้น ต้องพิจารณาความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแล การกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการ

▶ **ความผิดกรณีประพฤติชั่วทางเพศ**

1) ให้ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความสำนึกเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการ จริยธรรมของข้าราชการ และสร้างสำนึกให้รักเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ

2) ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการและสังคม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางแผนป้องกันภัยทางสังคมที่เกิดขึ้นกับศิษย์ ผู้เยาว์ ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ หรืออื่นๆ

3) สร้างแรงจูงใจในเชิงบวกในการปฏิบัติหน้าที่และการประพฤติตน โดยให้รางวัลหรืออื่นๆ ตามความเหมาะสมโดยมีการติดตามประเมินผลให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

2. การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการออกจากราชการ

2.1 การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนผู้ถูกลงโทษทางวินัย ตำแหน่งและระดับโทษ มีผู้ถูกดำเนินการทางวินัยทั้งสิ้น จำนวน 66 ราย ยุติเรื่อง จำนวน 4 ราย ยุติการดำเนินการทางวินัย จำนวน 4 ราย ว่ากล่าวตักเตือน จำนวน 38 ราย ภาคทัณฑ์ จำนวน 8 ราย ตัดเงินเดือน จำนวน 11 ราย และไล่ออก จำนวน 1 ราย

▶ จำแนกตามตำแหน่ง

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ: ตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 4 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งละ 2 ราย

2) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: ตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ครู จำนวน 31 ราย รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 ราย และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 ราย

▶ จำแนกตามลักษณะความผิด

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ: ลักษณะความผิดที่ถูกลงโทษมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เป็นกรรมการรับส่งเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบ จำนวน 4 ราย นำเงินค่าภาษีรถยนต์ส่งฝ่ายการคลังล่าช้า จำนวน 3 ราย และลงชื่อปฏิบัติงานแล้วละทิ้งหน้าที่ จำนวน 2 ราย

2) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: ลักษณะความผิดที่ถูกลงโทษมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ลงชื่อในฎีกาเบิกเงินโดยไม่มีการจัดซื้อจริง จำนวน 24 ราย ลงโทษนักเรียนไม่เป็นไปตามระเบียบ จำนวน 12 ราย และทำเอกสารเท็จ จำนวน 6 ราย

ตารางแสดงการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งและระดับโทษ

ชื่อตำแหน่ง	ยุติเรื่อง	ยุติการดำเนินการทางวินัย	กักตันทัน	ว่ากล่าวตักเตือน	ระดับโทษ					รวม
					ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดขั้นเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ										
บุคลากร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
เจ้าพนักงานปกครอง	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2
นิติกร	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	1	-	-	-	1	-	-	-	2
เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
สถาปนิก	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
ช่างภาพ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร										
ผู้อำนวยการ	-	3	-	4	-	3	-	-	-	10
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	8	1	-	-	-	-	9
ครู	3	-	-	22	3	2	-	-	1	31
รวมทั้งสิ้น	4	4	-	38	8	11	-	-	1	66

2.2 การอุทธรณ์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อุทธรณ์ต่อ ก.ก. มีทั้งหมด 10 เรื่อง เป็นเรื่องของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 9 เรื่อง และเป็นเรื่องของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ที่	ตำแหน่ง	อุทธรณ์	ลักษณะความผิด	ผลการอุทธรณ์
1	นักบริหาร 11	ปลดออกจากราชการ	กระทำการโดยประมาท เป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	ยกอุทธรณ์
2	นักวิชาการเงินและบัญชี 7	ปลดออกจากราชการ	ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	ยกอุทธรณ์
3	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5 - นักวิชาการเงินและบัญชี 5 - เจ้าพนักงานธุรการ 5	ปลดออกจากราชการ	ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้มีผู้เบิกเงินราชการออกไปโดยทุจริตและเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง	ลดโทษจากปลดออกจากราชการ เป็นลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
4	เจ้าพนักงานธุรการ 5	ปลดออกจากราชการ	ปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปขอกู้เงินจากเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานคร จำกัด	ยกอุทธรณ์
5	เจ้าหน้าที่ปกครอง 5	ไล่ออกจากราชการ	ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ทางราชการกำหนด	ยกอุทธรณ์
6	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4	ปลดออกจากราชการ	ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้มีผู้เบิกเงินราชการออกไปโดยทุจริตและเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง	ลดโทษจากปลดออกจากราชการ เป็นลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
7	นายช่างโยธา 3	ไล่ออกจากราชการ	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	ยกอุทธรณ์
8	เจ้าหน้าที่พยาบาล 2	ปลดออกจากราชการ	เรียกรับเงิน ทั้งที่ไม่มีหน้าที่รับชำระเงิน	ยกอุทธรณ์
9	อดีตข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ 1) นักบริหาร 11 2) นักบริหาร 10 3) นักบริหาร 10 4) ผู้ตรวจราชการ 8	ไล่ออกจากราชการ ไล่ออกจากราชการ ไล่ออกจากราชการ ไล่ออกจากราชการ	กระทำการโดยทุจริต กระทำการโดยทุจริต ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ กระทำการโดยทุจริต	ลดโทษจากไล่ออกจากราชการ เป็นปลดออกจากราชการ ลดโทษจากไล่ออกจากราชการ เป็นปลดออกจากราชการ ยกอุทธรณ์ ลดโทษจากไล่ออกจากราชการ เป็นปลดออกจากราชการ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ที่	ตำแหน่ง	อุทธรณ์	ลักษณะความผิด	ผลการอุทธรณ์
1	ครู	ภาคทัณฑ์	มีความผิดฐานหมิ่นประมาทและรับโทษปรับตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล	ยกอุทธรณ์

2.3 การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อ ก.ก. มีทั้งหมด 10 เรื่อง เป็นเรื่องของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 5 เรื่อง และเป็นเรื่องของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ที่	ตำแหน่ง	ร้องทุกข์กรณี	ผลการร้องทุกข์
1	นายช่างโยธา 6	ถูกสั่งพักราชการ	ยกคำร้องทุกข์
2	นักวิชาการศึกษา 6 จำนวน 7 ราย	ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ	ยกคำร้องทุกข์
3	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5	ไม่มีลายมือชื่อเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกนติกร 6 ตามประกาศ กรุงเทพมหานคร	ไม่รับคำร้องทุกข์
4	นติกร 5	ไม่มีลายมือชื่อเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกนติกร 6 ตามประกาศ กรุงเทพมหานคร	ไม่รับคำร้องทุกข์
5	วิศวกรโยธา 7	ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งให้ข้าราชการ กรุงเทพมหานครได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ	ยกคำร้องทุกข์

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ที่	ตำแหน่ง	ร้องทุกข์กรณี	ผลการร้องทุกข์
1	ครู	ถูกสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	ยกคำร้องทุกข์
2	ครู	ถูกกล่าวกล่าวตักเตือนทางวินัย	ยกคำร้องทุกข์
3	ครู	ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครได้รับเงินรางวัลประจำปี	ยกคำร้องทุกข์
4	ครู	ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	ยกคำร้องทุกข์
5	รองผู้อำนวยการ	ถูกสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	ยกคำร้องทุกข์

การดำเนินการเกี่ยวกับ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ก.ก. ได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ดังนี้

การพิจารณาปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์

1. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยปรับจากหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/1879 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2550 และที่ ศธ 0206.2/ว 6 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2551 เพื่อให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุงบางประเด็นแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เช่น การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต้องมีประสบการณ์ในสายงานการสอนที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือมีใบประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) เพื่อทำหน้าที่ในกรณีพิเศษ แนะนำเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด กทม. ให้ได้มาตรฐาน กำหนดจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกขึ้นบัญชีไว้เป็น 2 เท่าของตำแหน่งว่างในปัจจุบัน รวมกับจำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างอีก 2 ปี ข้างหน้าจากการเกษียณอายุราชการ ประกาศรับสมัครและการขึ้นบัญชีแยกตามกลุ่มสาระ โดยกำหนดให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ขึ้นบัญชีไว้จนหมดบัญชีเพื่อให้สามารถบรรจุแต่งตั้งได้หมดตามจำนวนที่ขึ้นบัญชีไว้ เป็นต้น

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2552 ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยปรับบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร เช่น ประธานคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการกำหนดให้ประธานมาจาก อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญที่ได้รับมอบหมายจาก ก.ก. หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ ก.ก. แต่งตั้ง เนื่องจาก กทม. ไม่มีสถานบันการศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2552 สำหรับใช้เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และมอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาทำการแทน ก.ก. ดังนี้

- 1) พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และรายงาน ก.ก. รับทราบ แล้วนำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คณะ
- 3) ให้ความเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านการศึกษา สาขาสูติวิทยา และสาขากายวิภาคศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ

4) วินิจฉัยผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการกรณีผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการ และให้คำวินิจฉัยของ อ.ก.ค. ในฐานะทำการแทน ก.ค. เป็นที่สุด

3. ให้นำระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับกรุงเทพมหานคร ยกเว้นไม่นำข้อ 6 วรรค 4 ที่กำหนดว่า “ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการมีความเห็นขัดแย้งกับมติของ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา” มาใช้บังคับ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานบุคคลสูงสุดของกรุงเทพมหานคร จึงไม่สมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะมีความเห็นขัดแย้งกับมติของ ก.ค. กรณีต่างกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หัวหน้าส่วนราชการสามารถมีความเห็นขัดแย้งกับมติ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งได้ เนื่องจากมติ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งตามข้อ 6 วรรคสาม ของระเบียบ ก.ค.ศ.ฯ ไม่เป็นมติขององค์กรบริหารงานบุคคลสูงสุด หัวหน้าส่วนราชการสามารถมีความเห็นขัดแย้งกับมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งได้

4. เห็นชอบแนวทางการพิจารณาโทษและการพัฒนาวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่ง มติ ก.ค. ครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2551 ได้พิจารณาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และเห็นควรรวบรวมการพิจารณาโทษในการกระทำผิดวินัยกรณีต่างๆ ที่มีลักษณะความผิดเหมือนกันหรือเทียบเคียงกัน เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานโทษและประกาศให้ข้าราชการรับทราบทั่วกัน อีกทั้งควรมีการกำหนดเป็นนโยบายให้มีการลงโทษในเรื่องข้อหาอย่างจริงจังและเข้มงวด ให้เป็นไปตามมาตรฐานโทษ สำหรับแนวทางการพิจารณาโทษและการพัฒนาวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านการโยธา ด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน และกรณีประพฤติชั่วทางเพศ

5. ขยายระยะเวลาการศึกษาความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู กรุงเทพมหานครขออนุมัติขยายระยะเวลาในการศึกษาเพิ่มเติมให้มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครูให้แก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ราย ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2551 ถึงสิ้นปีการศึกษา 2552 และมอบ อ.ก.ค.ข้าราชการครู อนุมัติให้ขยายระยะเวลาการศึกษาความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครูให้แก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร แทน ก.ค. แล้วรายงานให้ ก.ค. ทราบ

6. กำหนดแนวทางการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเพิ่มเติม กรณีส่งผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ (ด้านที่ 3) ในรอบปีไว้แล้ว แต่ยังไม่ทราบผลการประเมิน สามารถส่งคำขอรอบใหม่ได้นับตั้งแต่ส่งผลงานด้านที่ 3 ถึงสำนักการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

7. การพิจารณาไม่อนุมัติยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกข้อ 1.1.5 กรณีต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครู กรุงเทพมหานครเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

- ก.ก. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกตำแหน่งรองผู้อำนวยการต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การที่ ก.ก. กำหนดดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดสาระสำคัญว่าให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- การที่สำนักงานการศึกษาเสนอขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ กรณีมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยขอรับสมัครและขอบรรจุแต่งตั้งก่อนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่อาจอนุมัติได้ เนื่องจากเป็นการขัดต่อกฎหมายตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
- มีข้อสังเกตว่าพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับมาแล้วถึง 5 ปี แต่ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจศึกษาและเตรียมตัวในการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด จึงควรให้สำนักงานการศึกษาจัดอบรม แนะนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การประเมินผลงานทางวิชาการ

ผลการพิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการและการขอกำหนดให้เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีผู้เสนอขอประเมินผลงานทางวิชาการ จำนวน 222 ราย อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 41 ราย และไม่อนุมัติ จำนวน 181 ราย

การโอน ย้าย เปลี่ยนประเภทข้าราชการ

1. ย้ายเปลี่ยนประเภทข้าราชการจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ราย
2. รับโอนข้าราชการครูสังกัดอื่นมาบรรจุเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ราย รับโอนลับเปลี่ยนข้าราชการครู จำนวน 8 ราย

การตอบข้อหารือ

1. หารือกรณีการเลื่อนอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในระดับ 3 ถึงระดับ 7 เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 8 (3) แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 สามารถลงนามในคำสั่งแต่งตั้งได้ โดยมีต้องนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาให้ความเห็นชอบอีก เนื่องจากมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ

เลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา การติดตาม ประเมินผลการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ การจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม การพิจารณาเรื่อง การมอบอำนาจการให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การพิจารณาแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจและประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การติดตามการออกกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร การศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานของ อ.ก.ก. ประจำปี 2551

2. การกิจเชิงนโยบาย กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม พัฒนาคุณภาพข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การช่วยเหลือ เรื่องความก้าวหน้าของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

▶ **ผลการดำเนินการตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการในส่วนของการกิจเชิงนโยบาย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ 3 ไม่ผ่านเกณฑ์ปกติที่ ก.ก. กำหนด โดยได้ดำเนินการพัฒนาให้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในช่วงเดือน มีนาคม-เมษายน 2553 แยกตามสาขา/กลุ่มสาระ ทั้งนี้ เพื่อให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้มีการ พัฒนาทั้งด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงานที่เกิด จากการทำงานที่ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

อื่น ๆ

เห็นชอบบัญชีรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ดังนี้

- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สาขาบริหารสถานศึกษา จำนวน 17 ราย
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์) จำนวน 6 ราย กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์) จำนวน 11 ราย กลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 11 ราย กลุ่มสาระ คณิตศาสตร์ จำนวน 14 ราย และสาขาบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ราย
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 3 ราย



การดำเนินการเพื่อรองรับร่าง

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

ก.ก. ได้มีมติแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานของ อ.ก.ก. ดังนี้

1. หน้าที่ของ อ.ก.ก. มีบทบาทภารกิจในการกำกับ ติดตามการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งตามกฎหมายใหม่ให้ประสบความสำเร็จ การให้คำปรึกษาและแนะนำ การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยควบคุมเรื่องแผนงาน ติดตามเรื่องต่างๆ แต่สาระสำคัญของรายละเอียดการปรับเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่ การออกกฎ ก.ก. ที่เกี่ยวกับประเภทและระดับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควรมีองค์คณะต่างๆ เป็นผู้พิจารณาเช่นเดียวกับ ก.พ. โดยมอบหมายให้สำนักหรือกองที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือนำเสนอเข้าคณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้ดำเนินการ และกำหนดแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่กฎหมายของกรุงเทพมหานครมีผลบังคับใช้

2. ควรมีการเตรียมการส่วนที่เป็นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 เนื้อหา เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยประเภทตำแหน่ง ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.2 การกระจายอำนาจ โดยการเตรียมการประชุมชี้แจงหน่วยงาน เตรียมความพร้อมของบุคลากร เช่น ผู้บริหาร บุคลากรของทุกส่วนราชการ เป็นต้น

2.3 เครื่องมือต่างๆ เช่น การพัฒนาโปรแกรมการประเมินค่างาน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ ก.ก. บุคลากรที่เป็นนักวิเคราะห์ เป็นต้น

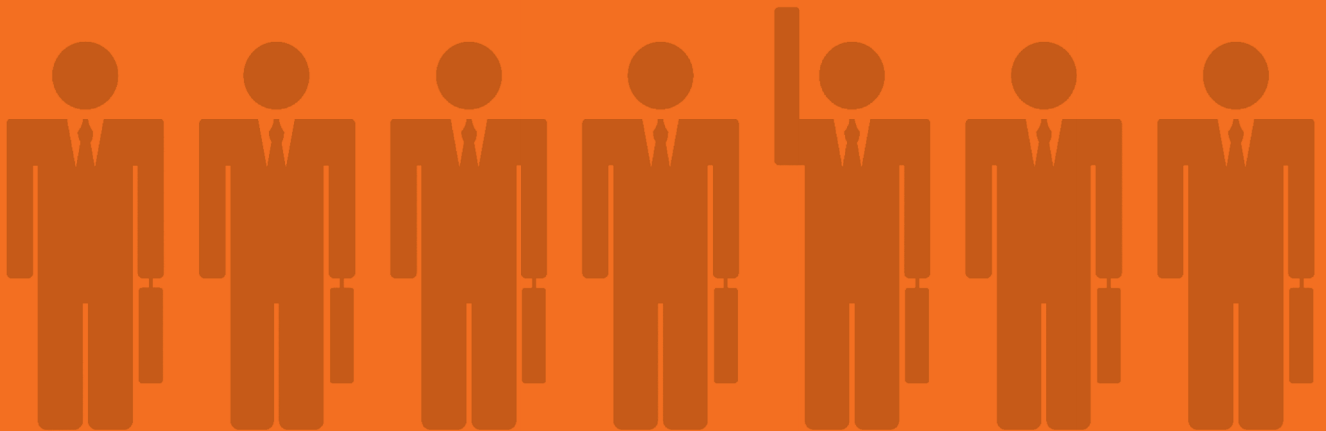
เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้ ก็จะเข้าสู่กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลงเต็มรูปแบบ ควรจะจัดตั้งศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนอยู่ที่ศาลาว่าการกรุงเทพมหานครและหน่วยงานหลักๆ โดยศูนย์การบริหารการปรับเปลี่ยนมีหน้าที่ตอบคำถาม อธิบายและสร้างความเข้าใจถึงทิศทางและแนวทางปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. เช่น การจัดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระหว่างการปรับใช้พระราชบัญญัติฉบับใหม่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบใหม่ เป็นต้น โดยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับหน่วยงาน

3. ประเด็นความเห็นไม่ตรงกันเรื่องตำแหน่งผู้อำนวยการเขตควรจัดอยู่ประเภทตำแหน่ง กรุงเทพมหานคร อาจจะพิจารณาจากการเทียบตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กับการดำรงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานปกครองที่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้้อย่างไร และนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและคำตอบแทนพิจารณาถ่วงถ่วงและเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป



3

บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ของหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร



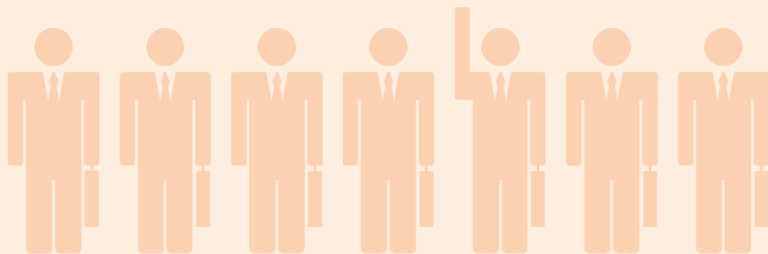


ส่วนที่ 3

บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ของหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครของหน่วยงานและส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปี 2552 สามารถแบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 10 ด้าน ดังนี้

- การวางแผนกำลังคนและมาตรการปรับขนาดกำลังคน
- การสรรหาบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- การส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรม
- สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การสัมมนา ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกาศใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร



การวางแผนกำลังคน และมาตรการปรับขนาดกำลังคน

ด้วยมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และ พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2549 ประกอบกับนโยบายกรุงเทพมหานครในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการจูงใจให้คนดีคนเก่งสนใจเข้ารับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนมาจากส่วนกลางทำให้ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีกรอบอัตรากำลังสูงถึง 98,173 ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2552) ส่งผลให้กรุงเทพมหานครต้องกำหนดมาตรการปรับขนาดกำลังคนขึ้นเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและควบคุมให้มีการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุดและการปรับปรุงสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม

การปรับขนาดกำลังคนให้ได้ผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จำเป็นต้องมีแนวทางดำเนินการที่หลากหลาย ตั้งแต่การปรับลดบทบาท ภารกิจ การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การส่งเสริมกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อผลักดันให้หน่วยงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลเชื่อมโยงต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่า เต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดควบคู่กันไป โดยมาตรการกำลังคนได้กำหนดขึ้น โดยคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานคร แบ่งการดำเนินการเป็น 2 มาตรการ คือ **มาตรการหลัก** เป็นมาตรการที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติ และ**มาตรการสนับสนุน** เป็นมาตรการที่จูงใจให้หน่วยงานเลือก ปฏิบัติตามความสมัครใจ โดยมีแนวทางการดำเนินการในแต่ละมาตรการ ดังนี้

1. **มาตรการหลัก** แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ มาตรการระยะสั้น เป็นมาตรการที่ให้ใช้ทันที นับตั้งแต่ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและให้ดำเนินการต่อเนื่องจนกว่าจะยกเลิกมาตรการ (ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552) ส่วนมาตรการระยะยาว เป็นมาตรการที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม โดยมีแนวทางการ ดำเนินการ ดังนี้

1.1 มาตรการหลัก ระยะสั้น ประกอบด้วย

(1) แนวทางดำเนินการสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- ไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวมทุกหน่วยงาน ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการขึ้นใหม่หรือเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งไว้ก่อนแล้วที่มีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง โดยหน่วยงานหรือส่วนราชการที่จะเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ต้องเป็นหน่วยงานหรือ ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยตรงหรือเป็นหน่วยงานหรือส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการตาม นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากราชการส่วนกลาง หรือตามที่ กฎหมายกำหนด หากไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายแก่กรุงเทพมหานคร
- ให้นำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ เสนอให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของ กรุงเทพมหานคร พิจารณาจัดสรรให้ในภาพรวมตามความจำเป็นเร่งด่วน

- ให้นำตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและในระหว่างปีมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานครพิจารณาจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นในการใช้อัตรากำลังหรือหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่

อนึ่ง การนำตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลมารวมไว้ที่ส่วนกลางเพื่อปรับปรุงก่อนจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นในการใช้อัตรากำลังหรือหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่เป็นการดำเนินการเฉพาะที่เป็นตำแหน่งที่ว่างจะไม่กระทบต่อผู้ครองตำแหน่งในปัจจุบัน และเป็นการดำเนินการเพื่อรองรับการจัดคนลงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ซึ่งจะมีการยุบสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ทุกสายงาน และยุบรวมสายงานที่มีบทบาทหรือผลสัมฤทธิ์คล้ายคลึงกันเป็นสายงานเดียวเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ โดยขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและเน้นบทบาท รวมทั้งผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน เช่น ยุบตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และกำหนดให้ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลด้วย เป็นต้น กรณีเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลที่มีคนครองอยู่ในปัจจุบัน หากมีการประกาศใช้ร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. โครงสร้างตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่จะจัดให้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลลงในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ หากบุคคลใดไม่มีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการจะได้รับการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย

(2) แนวทางดำเนินการสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ

- ไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่มีชื่อหรือลักษณะงานซ้ำซ้อนกับข้าราชการ
- กำหนดสัดส่วนการเพิ่มกรอบอัตราลูกจ้างประจำได้ โดยในปีงบประมาณ 2553 ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงาน ปีงบประมาณ 2554 ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 3 ของกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงาน และปีงบประมาณ 2555 ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 2 ของกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงาน
- ให้ยุบเลิกกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี (ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุวินัย) กรณีที่หน่วยงานมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งที่ว่างให้นำตำแหน่งลูกจ้างประจำอื่นมาเปลี่ยนเพื่อทดแทนได้
- เปลี่ยนตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่มีเงื่อนไขตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำสุดและสูงสุดของลูกจ้าง ไปรองรับการจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำแทนการขอพิจารณากำหนดอัตราลูกจ้างประจำเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งการนำอัตรากำลังลูกจ้างที่เกษียณอายุราชการประจำปีมาดำเนินการร่วมด้วยอีกทางหนึ่ง

(3) แนวทางดำเนินการสำหรับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

- การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกต้องอยู่ในตำแหน่งที่คัดเลือกติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี (นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณ)

อนึ่ง เนื่องจากได้มีการประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ไปตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2552 ก่อนที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะให้ความเห็นชอบ

ให้ใช้มาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552 จึงยกเว้นการใช้มาตรการเฉพาะกรณีนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และให้ใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป

- ชะลอการกำหนดอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มทุกกรณี ยกเว้นกรณีที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เห็นว่ามีเหตุพิเศษหรือมีความจำเป็นเร่งด่วน
- นำรูปแบบการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนการจ้างลูกจ้างโดยพิจารณาจากความจำเป็นเหมาะสมตามสภาพงาน เช่น การจ้างเหมาทำความสะอาดภายในอาคาร การทำความสะอาดทางสาธารณะ ทั้งทางบกและทางน้ำ การรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

1.2 มาตรการหลัก ระยะยาว ประกอบด้วย

(1) ให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานร่วมกันตรวจสอบตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน และจัดทำบัญชีแสดงตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน กรณีที่หน่วยงานใดมีตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนเกินกว่า 20% ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ให้หน่วยงานและสำนักงาน ก.ก. ร่วมกันพิจารณาและลดจำนวนตำแหน่งไม่ให้เกินกว่าที่กำหนด

(2) ให้หน่วยงานปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน เช่น นำเทคโนโลยีมาทดแทนการใช้กำลังคน หรือใช้วิธีการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานทดแทนในภารกิจสนับสนุน เป็นต้น

(3) ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน สํารวจตำแหน่งที่ไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งได้ และเป็นตำแหน่งที่ว่างเกินกว่า 1 ปี เพื่อแจ้งให้สำนักงาน ก.ก. ตรวจสอบ และหากพบว่าปัญหาที่ไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการเกิดจากการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสมให้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สามารถแต่งตั้งบรรจุข้าราชการไปดำรงตำแหน่งได้ และหากเป็นตำแหน่งว่างที่เกิดจากปัญหาอื่นๆ เช่น ยังไม่เปิดสอบ ให้แจ้งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเร่งดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อมิให้การขาดอัตรากำลังส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมของ กทม. เป็นต้น

(4) ให้กรุงเทพมหานครกำหนดระยะเวลาการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งให้มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนและดำเนินการปีละ 2 ครั้ง (วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ของทุกปี) ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมีอาจเลี้ยงได้

2. มาตรการสนับสนุน เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้หน่วยงานมีการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ 3 ยุทธศาสตร์ คือ

2.1 การทบทวนภารกิจ การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

2.2 การนำหลักสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการด้วยมาตรการจูงใจ



การสรรหา

บุคลากร



การดำเนินการด้านการสรรหาบุคคลเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมายตามกลยุทธ์หลักเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและทักษะทั่วไป ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นเที่ยงตรงของเครื่องมือการคัดเลือกบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2552 กรุงเทพมหานคร เปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ

ราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1/2552 ระหว่างวันที่ 24 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2551 และครั้งที่ 2/2552 ระหว่างวันที่ 27 เมษายน - 20 พฤษภาคม 2552 ดังนี้

1. ครั้งที่ 1/2552 (24 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2551) ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 3 รวม 14 ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งว่าง 59 ตำแหน่ง มีผู้สมัครสอบและมีสิทธิเข้าสอบ ทั้งสิ้น 30,582 ราย มีผู้เข้าสอบข้อเขียน จำนวน 14,972 ราย และมีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 866 คน คิดเป็นร้อยละ 5.78 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน รายละเอียดดังแสดงในตาราง โดยได้รับเงินค่าสมัครสอบ จำนวน 6,061,950 บาท ค่าใช้จ่ายในการจัดสอบเฉลี่ยต่อคน 117.33 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 3,619,841.65 บาท สรุปผลการสอบแข่งขันได้ดังนี้

**ตารางสรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2552**

ตำแหน่ง	อัตราว่าง	จำนวน ผู้มีสิทธิ เข้าสอบ	จำนวน ผู้มีสอบ ข้อเขียน	จำนวน ผู้มีสอบ แข่งขันได้	ร้อยละของ ผู้มีสอบ แข่งขันได้	จำนวนผู้ได้รับ การบรรจุ ณ วันที่ 23 ก.ย. 52
ตำแหน่งระดับ 1						
1. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ 1	2	815	396	53	13.38	2
2. เจ้าหน้าที่สื่อสาร 1	3	321	166	13	7.83	6
ตำแหน่งระดับ 3						
1. นิติกร 3	2	2,200	946	106	11.20	9
2. เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน 3	1	194	93	9	9.67	2
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3	2	2,932	1,383	119	8.60	7
4. นักพัฒนาการท่องเที่ยว 3	5	3,824	1,883	227	12.05	7
5. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3	11	2,274	1,241	180	14.50	16
6. เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ 3	1	452	177	18	10.16	1
7. นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	13	985	611	27	4.41	15
8. บรรณารักษ์ 3	8	1,098	603	46	7.62	11
9. วิศวกรโยธา 3	2	908	481	18	3.74	9
10. นักวิชาการแผนที่ 3	1	220	134	29	21.64	2
11. วิศวกรเครื่องกล 3	4	151	87	4	4.59	4
12. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3	4	14,208	6,771	17	0.25	17
รวมทั้งสิ้น	59	30,582	14,972	866	5.78	108



2. ครั้งที่ 2/2552 (27 เมษายน - 20 พฤษภาคม 2552) ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับ 2 และระดับ 3 รวม 13 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง 52 ตำแหน่ง มีผู้สมัครสอบและมีสิทธิเข้าสอบทั้งสิ้น 22,991 ราย มีผู้เข้าสอบข้อเขียน จำนวน 10,495 ราย และมีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 580 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.52 ของจำนวนผู้มีสิทธิเข้าสอบ รายละเอียดดังแสดงในตาราง โดยได้รับเงินค่าสมัครสอบ จำนวน 3,810,350 บาท ค่าใช้จ่ายในการจัดสอบเฉลี่ยต่อคน 119.40 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 2,745,208.30 บาท ดังนี้

ตารางสรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 2/2552

ตำแหน่ง	อัตราว่าง	จำนวน ผู้มีสิทธิ เข้าสอบ	จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน	จำนวน ผู้สอบ แข่งขันได้	ร้อยละของ ผู้สอบ แข่งขันได้	จำนวนผู้ได้รับ การบรรจุ ณ วันที่ 4 ธ.ค. 52
ตำแหน่งระดับ 2						
1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2	3	4,261	1,869	30	0.70	30
2. เจ้าพนักงานพัสดุ 2	1	3,944	1,610	13	0.33	13
3. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2	18	1,653	913	104	6.29	47
4. นายช่างไฟฟ้า 2	2	875	345	33	3.77	10
5. นายช่างเครื่องกล 2	3	816	412	15	1.84	12
6. นายช่างเทคนิค 2	3	784	345	50	6.38	9
7. นายช่างโยธา 2	10	3,396	1,529	160	4.71	60
8. เจ้าพนักงานสาธารณสุข 2	2	91	39	4	4.40	3
ตำแหน่งระดับ 3						
1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3	2	1,951	864	14	0.72	4
2. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3	3	678	371	76	11.21	3
3. นักสถิติ 3	1	566	266	15	2.65	3
4. นักวิชาการภาษี 3	2	3,489	1,645	59	1.69	3
5. นักวิชาการสุขศึกษา 3	2	487	287	7	1.44	3
รวมทั้งสิ้น	52	22,991	10,495	580	2.52	200



สำหรับการสอบแข่งขันในครั้งนี้ ได้จัดให้มีการทดสอบการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมทางร่างกายเฉพาะตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 โดยมีการทดสอบวิ่งระยะทาง 1,000 เมตร ทำเวลาไม่เกิน 5 นาที ว่ายน้ำระยะทาง 50 เมตร ทำเวลาไม่เกิน 1 นาที 20 วินาที และทดสอบความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยท่าต่างๆ จำนวน 4 ท่า ตามเวลาที่กำหนด คือ แบกตุ๊กต่าน้ำหนัก 50 ก.ก. ขึ้นและลงบันไดดับเพลิงความสูง 2 เมตร สวมชุดเครื่องช่วยหายใจพร้อมหัวถังอากาศ จำนวน 2 ตั้ง ขึ้นและลงบันไดอาคาร จำนวน 10 ขึ้นบันได สวมชุดเครื่องช่วยหายใจและแบกสายส่งน้ำดับเพลิง ขนาด 2.50 นิ้ว จำนวน 2 เส้น วิ่งเป็นระยะทาง 100 เมตร และผลักบันไดตามช่องที่กำหนดเข้าไปติดตั้งประจำที่บนรถดับเพลิงในท่ายืนเท้าไม่พันพื้น

การพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรการสอบแข่งขันฯ

สำนักงาน ก.ก. มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงงานด้านการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยการพัฒนาทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการคัดสรรคนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินโครงการที่สำคัญหลายโครงการเพื่อพัฒนาทั้งนักวิชาการสอบ วิธีการสอบ รวมถึงการออกข้อสอบให้มีคุณภาพและมาตรฐานในการคัดกรองให้ได้คนที่เก่งที่สุดมาปฏิบัติงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. โครงการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการนำระบบ E – testing มาใช้เพื่อการสรรหาและเลือกสรร โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการสอบ จะช่วยให้ขั้นตอนการทดสอบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สามารถประกาศผลคะแนนได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และบันทึกข้อมูลด้านต่างๆ ของผู้เข้าสอบได้ สร้างชุดข้อสอบได้หลากหลาย สามารถสุ่มสร้างชุดข้อสอบจากคลังข้อสอบได้ตามที่กำหนด และสามารถวิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อได้ นอกจากนี้ เมื่อระบบ E-testing มีความสมบูรณ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังอาจนำระบบ E-testing มาใช้ในการสรรหาบุคคลแบบ Walk-in ได้อีกด้วย

2. โครงการปรับปรุงและพัฒนาแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ (E.Q.) เพื่อพัฒนาแบบทดสอบให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับการคัดเลือกบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยได้มีการทดลองใช้ (try out) แบบทดสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของแบบทดสอบเพื่อหาคุณภาพของข้อสอบรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบก่อนนำมาใช้จริงในการสอบแข่งขันฯ

3. โครงการฝึกอบรมเทคนิคการสร้างและพัฒนาข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งโดยยึดหลักสมรรถนะให้กับนักวิชาการสอบและข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะในการสร้างข้อสอบ และมีการปรับปรุงแก้ไขข้อสอบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สามารถจัดเก็บข้อสอบดังกล่าวไว้ในคลังข้อสอบได้ตามความต้องการ

4. โครงการฝึกอบรมเทคนิคการสัมภาษณ์งานโดยยึดหลักสมรรถนะ เพื่อพัฒนาบุคลากรของ กรุงเทพมหานครที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสัมภาษณ์ได้เรียนรู้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลเข้าสู่องค์กรโดยยึดหลักสมรรถนะได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ยังได้มีการศึกษาและเตรียมความพร้อมเพื่อออกกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เพื่อรองรับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.... ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามมาตรา 13 (8) และการออกระเบียบ ก.ก. ขอยกเว้นคุณสมบัติเข้ารับราชการ ตามมาตรา 42 วรรคสาม



การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 โดยแบ่งผลการดำเนินงานออกได้เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2552
2. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ตามแนวยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance)

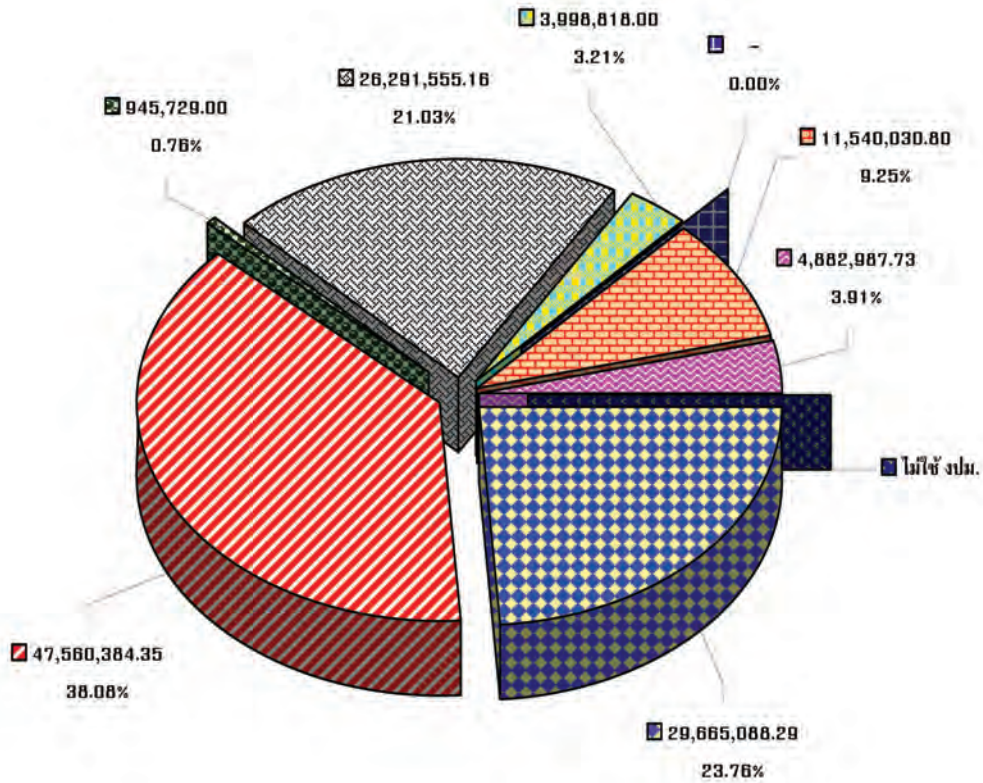
สำหรับผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 มีดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2552

แผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2552 (1 ตุลาคม 2551 - 30 กันยายน 2552) ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ วิสัยทัศน์ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนางานและองค์การให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และวิทยาการต่างๆ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึงทุกระดับ ตำแหน่งสายงาน โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 21,033 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณ 163,656,700 บาท

สำหรับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและองค์การของกรุงเทพมหานครตามทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2552 มีผู้ผ่านการพัฒนารวมทั้งสิ้น 18,217 คน (รวมข้าราชการสังกัดส่วนราชการอื่นจำนวน 24 คน) หรือคิดเป็นร้อยละ 18.73 ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง (ปีงบประมาณ 2552 มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 23,959 คน ข้าราชการครู จำนวน 16,133 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 40,551 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16,602 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 97,245 คน) ใช้งบประมาณทั้งสิ้นเป็นเงิน 124,884,593.33 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.31 ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ เนื่องจากปรับลดโครงการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ลงตามภาวะเศรษฐกิจ สำหรับผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร 9 ด้าน มีดังนี้

กราฟแสดงงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2552 จำนวน 124,884,539.33 บาท
คิดเป็นร้อยละ: 76.31 ของงบประมาณตามแผนจำนวน (163,656,700 บาท)



- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร (Core Competency)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพและกลุ่มงาน (Functional Competency & Technical Knowledge and Skill)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเส้นทางพัฒนาในสายวิชาชีพ (Training Road Map : TRM)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ (Managerial Capability)
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Development Program)
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Foreign Language & IT)
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การสร้างระบบ e - learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสมรรถนะของกรุงเทพมหานคร (Core Competency)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 13 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 11,500 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 44,267,400.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 12 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 8,749 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 29,665,088.29 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามตัวแบบสมรรถนะวิชาชีพและกลุ่มงาน (Functional Competency & Technical Knowledge and Skill)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 24 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6,670 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 45,881,500.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 22 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 6,387 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 47,560,384.35 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเส้นทางพัฒนาในสายวิชาชีพ (Training Road Map : TRM)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 32 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 398,000.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 2 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 112 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 945,729.- บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ (Managerial Capability)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 200 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 30,886,500.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 6 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 531 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 26,291,555.16 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 41 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 8,148,940.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 3 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 466 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 3,998,818.- บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

- ๖ เริ่มดำเนินโครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง (หลักสูตร IDP) ในปีงบประมาณ 2553

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Development Program)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน 3 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 300 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 27,778,860.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 3 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 142 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 11,540,030.80 บาท

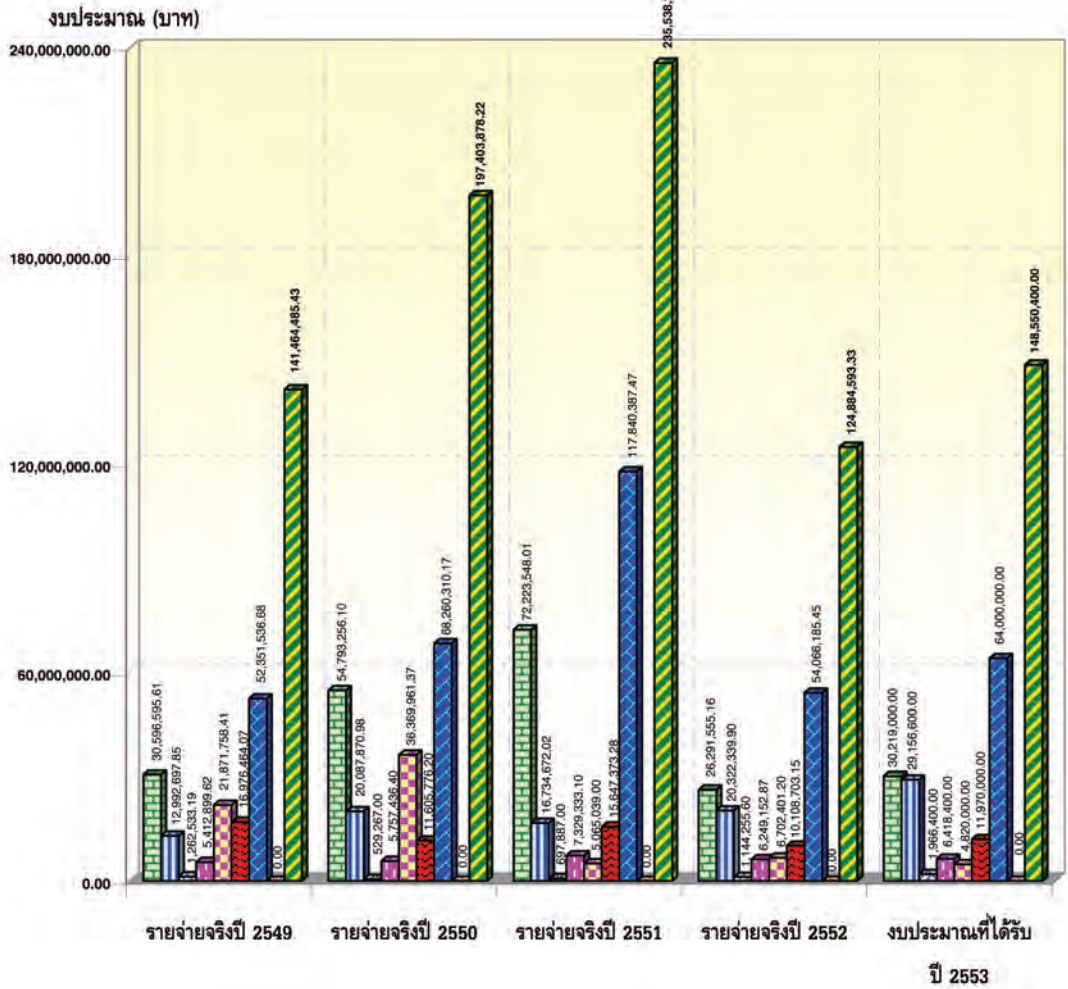
ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Foreign Language & IT)

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน 8 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 2,230 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 5,795,500.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 9 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 1,780 คน
- ๖ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 4,882,987.73 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การสร้างระบบ e-learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา

- ๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน 1 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 คน
- ๖ ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 500,000.- บาท
- ๖ ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 1 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 50 คน
- ๖ ไม่ใช้งบประมาณ

กราฟเปรียบเทียบการบริการงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของ
 สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระหว่างปีงบประมาณ 2549 - 2553



- 1. การพัฒนาผู้บริหารและสัมมนาตามนโยบายผู้บริหาร
- 2. การฝึกอบรมข้าราชการและบุคลากรตามสายงานและหลักสูตรต่างๆ
- 3. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร
- 4. การพัฒนาความรู้เฉพาะทาง
- 5. การฝึกอบรมสัมมนาด้านการบริหารเมือง
- 6. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ
- 7. การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงาน ในประเทศ - ต่างประเทศ
- 8. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโต้ภัยพิบัติภัยสารเคมี (สำนักอนามัย)
- 9. งบประมาณรวม

2. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) ประกอบด้วย

2.1 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามหลักสูตร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้จากสื่อการฝึกอบรมต่างๆ เช่น VCD VDO ชุดฝึกอบรม เอกสาร ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ ประเภทต่างๆ ซึ่งสถาบันฯ จัดทำขึ้นจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือจัดทำจากแหล่งวิชาการอื่นทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร โดยผู้สนใจสามารถเยี่ยมชมเพื่อศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองที่ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนผู้ใช้บริการ 450 คน

2.2 การพัฒนา Web site ของสถาบันฯ (www.bangkok.go.th /training) ให้เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ที่ทางเลือกหนึ่ง ตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) ขณะนี้สามารถเข้าสู่ระบบเพื่อสืบค้นข้อมูลและตั้งกระทู้เพื่อสอบถามข้อสงสัยได้ จำนวนผู้ใช้บริการ 178,774 คน

2.3 การวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานของหน่วยงานต่างๆ ที่ส่งให้สถาบันฯ พิจารณาความเหมาะสม จำนวน 660 โครงการ

การศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัย

กรุงเทพมหานครได้ทุนประเภท 1 (2)* เพื่อส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานฯ จากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือนิติบุคคลต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยมีทุนที่น่าสนใจ เช่น ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น : หลักสูตร Enhancement of Occupational Safety and Health Management ทุนรัฐบาลสิงคโปร์ : หลักสูตร Urban and Industrial Environmental Management : The Singapore Model ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Awards (SCPTA) ทุนรัฐบาลเนเธอร์แลนด์ : หลักสูตร Strategic Management - GSM ทุนรัฐบาลสวีเดน : หลักสูตร Sustainable Urban Water and Sanitation-Integrated Processes ทุนรัฐบาลไทยและ UNICEF : หลักสูตร Child Friendly Schools for Policy Making Level เป็นต้น

สำหรับรายละเอียดการสมัครขอรับทุนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปี 2552 มีดังนี้

* ทุนที่รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือนิติบุคคลต่างประเทศ มอบให้ รัฐบาลไทยหรือกรุงเทพมหานครเพื่อส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย และรัฐบาลไทย หรือกรุงเทพมหานครตกลงรับทุนนั้น ตามที่กรมวิเทศสหการจะได้ประกาศหรือแจ้งให้ทราบ ทั้งนี้ ไม่ว่าทุนนั้นจะ จ่ายผ่านกรุงเทพมหานครหรือจ่ายให้ผู้รับทุนโดยตรงหรือจ่ายให้โดยวิธีการอื่นใด

ตารางแสดงการสมัครขอรับทุนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

แหล่งทุน/ประเภททุน	จำนวนทุนแยกตามผลการสมัคร (หน่วยเป็นทุน)						
	ทุนที่ รับเข้า	มีผู้สมัคร	ขาด คุณสมบัติ	ภาษา อังกฤษไม่ ผ่านเกณฑ์	ได้รับ อนุมัติ	ไม่ได้รับ อนุมัติ	รอผล
1. สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ (สพร.)							
1.1 ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น	19	11	1	-	7	2	1
1.2 ทุนรัฐบาลสิงคโปร์	8	4	-	3	-	-	1
1.3 ทุนรัฐบาลมาเลเซีย	4	3	-	-	-	3	-
1.4 ทุนรัฐบาลเนเธอร์แลนด์	3	3	-	-	-	2	1
1.5 ทุนรัฐบาลสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)	1	1	-	-	-	1	-
1.6 ทุนรัฐบาลสวีเดน	2	2	-	1	-	-	1
1.7 ทุนรัฐบาลอิสราเอล	2	1	-	-	-	1	-
1.8 ทุนรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี	1	-	-	-	-	-	-
1.9 ทุนรัฐบาลไทย - UNICEF	5	2	-	1	-	-	1
1.10 ทุนรัฐบาลไทย	1	1	-	-	-	-	1
1.11 สพร. ร่วมกับ UNFPA และ ม.เชียงใหม่	1	0	-	-	-	-	-
1.12 สพร. ร่วมกับ UNFPA และ วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาฯ	1	0	-	-	-	-	-
1.13 สพร. ร่วมกับ โคัลัมโบ และมหิดล	1	1	-	-	1	-	-
2. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	1	-	-	-	-	1
3. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	1	0	-	-	-	-	-
รวม	51	30	1	5	8	9	7

การประเมินผล การปฏิบัติราชการ

กรุงเทพมหานครได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมาใช้กับองค์กรเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี 2552

กรุงเทพมหานครได้พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2552 โดยเพิ่มเติมตัวชี้วัดและปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัดเดิม วิธีการประเมินผล นำหนักคะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนใหม่ โดยนำปัญหาอุปสรรคจากการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการในปี 2551 รวมถึงข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน และหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงจัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนนำมาใช้จริง สรุปผลการประเมินฯ ได้ดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

(หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร)

มิติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		ผลการประเมิน (ร้อยละ)
		สำนัก	เขต	
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (ร้อยละ 45)	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน (สยป.)	45	45	43.858
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 17)	2.1 ร้อยละของความสำเร็จในการลดรอบเวลาการปฏิบัติราชการ * (สกก.)	3	3	2.833
	2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน * (คณะกรรมการพัฒนากฎหมายตามกลุ่มภารกิจกรุงเทพมหานคร/ สกค.)	3	-	2.932
	2.3 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ (สงม.)			
	2.3.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน	7	7	6.819
	2.3.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	7	7	6.958

* ตัวชี้วัดที่ 2.1 และตัวชี้วัดที่ 2.2 เป็นตัวชี้วัดเลือกสำหรับสำนัก/สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มิติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		ผลการประเมิน (ร้อยละ)
		ส่วน	เขต	
มิติที่ 3 ด้านคุณภาพ การปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 11)	3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	5	5	4.008
	3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (คณะผู้ตรวจราชการฯ/ สกก.)	3	3	2.780
	3.3 ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม (สกก.)	3	3	2.801
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนา องค์กร (ร้อยละ 27)	4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล (สกก.)	2	2	1.968
	4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างชุมชนนักปฏิบัติภายในหน่วยงาน (Community of Practice: COP) (สกก.)	3	3	2.984
	4.3 ร้อยละของความสำเร็จในการสร้างหน่วยงาน ใสสะอาด โปร่งใส ตรวจสอบได้			
	4.3.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผน กลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	4	4	3.918
	4.3.2 การดำเนินการของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน (สกก.)	4	4	3.831
	1) ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	(2)	(2)	
	2) ผลของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	(2)	(2)	
	4.3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนงาน โครงการสร้างเสริมระบบคุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน (สกก.)	4	4	4.000
	4.3.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (สตน.)	4	4	3.829
	4.4 ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการ กิจกรรม 5 ส (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	3	3	2.995
	4.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ให้บริการ ที่ดีที่สุด (Best Service) (สกก.)	3	3	2.864

ผลการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครประจำปี 2552 บรรลุเป้าประสงค์ในทุกมิติ ทั้งมิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ โดย**ผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 96.472 สูงกว่าปี 2551** ซึ่งมีผลประเมินร้อยละ 96.030 หน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด คือ สำนักงานเขตมีนบุรี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 98.796

2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับเงินรางวัลประจำปีและการพัฒนาบุคลากร

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครได้นำผลการปฏิบัติราชการประจำปี และผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลไปกำหนดแนวทางและอัตราการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างประจำ โดยแบ่งผลการประเมินฯ ออกเป็น 2 กลุ่ม และจัดสรรเงินรางวัลลดหลั่นกันไปตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

การจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี	เงินรางวัล (คำนวณ ณ 1 ก.ย. 52)
กลุ่มที่ 1 : หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ ร้อยละ 95.00 ขึ้นไป <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 90 - 100 ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 60 - 89 ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 60 	ได้รับเงินรางวัล 0.5 เท่าของเงินเดือน <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.5 เท่าของเงินเดือน ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.4 เท่าของเงินเดือน ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.25 เท่าของเงินเดือน
กลุ่มที่ 2 : หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่า ร้อยละ 95 <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 90 - 100 ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 60 - 89 ▪ ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 60 	ได้รับเงินรางวัล 0.4 เท่าของเงินเดือน <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.4 เท่าของเงินเดือน ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.3 เท่าของเงินเดือน ▪ ได้รับเงินรางวัล 0.2 เท่าของเงินเดือน

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจะแตกต่างจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยผลการประเมินระดับหน่วยงานให้ใช้ผลการประเมินของสำนักงานเขตที่โรงเรียนนั้นสังกัดในการแบ่งกลุ่มเพื่อจัดสรรเงินรางวัล ส่วนการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลให้กับข้าราชการครูและลูกจ้างประจำให้ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ทั้ง 2 รอบการประเมิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี

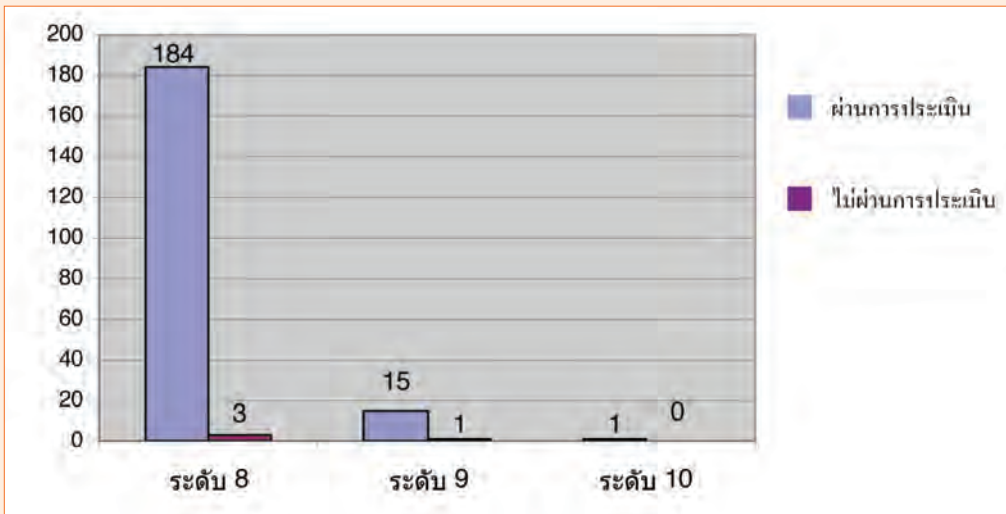


ความก้าวหน้า ในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่กับกรุงเทพมหานคร เมื่อเทียบการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ กทม. กับปีที่ผ่านมากในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 นี้ พบว่ามีการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป มีผู้เสนอคำขอประเมินบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 204 ราย ผ่านการประเมิน จำนวน 200 ราย เป็นระดับ 8 จำนวน 184 ราย ระดับ 9 จำนวน 15 ราย และระดับ 10 จำนวน 1 ราย โดยสายงานที่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เทคนิคการแพทย์ จำนวน 30 ราย รองลงมา คือ การพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 17 ราย และวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 13 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 4 ราย เป็นระดับ 8 จำนวน 3 ราย และ ระดับ 9 จำนวน 1 ราย (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

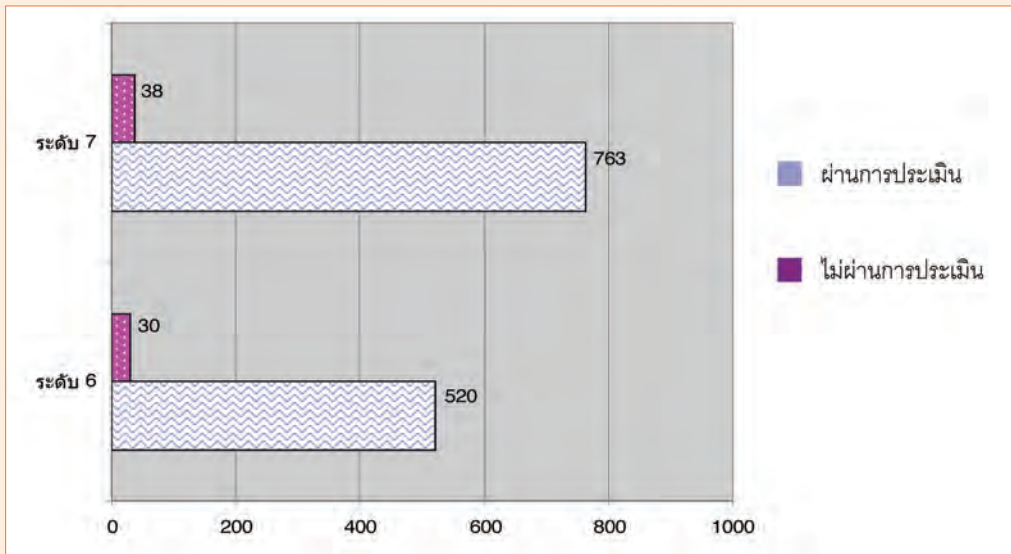
แผนภูมิแสดงผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป



2. ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

มีผู้เสนอคำขอประเมินบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 1,314 ราย ผ่านการประเมิน 1,246 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 520 ราย ระดับ 7 จำนวน 763 ราย โดยสายงานที่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 198 ราย รองลงมา คือ นักพัฒนาชุมชน จำนวน 88 ราย และเจ้าหน้าที่งานปกครอง (ทะเบียน) จำนวน 88 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 68 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 30 ราย ระดับ 7 จำนวน 38 ราย โดยสายงานที่ไม่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 10 ราย รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน จำนวน 8 ราย (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก)

แผนภูมิแสดงผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา



3. ผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นที่ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีผู้เสนอคำขอประเมินบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 222 ราย ผ่านการประเมิน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.47 ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.53 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

ตารางแสดงผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

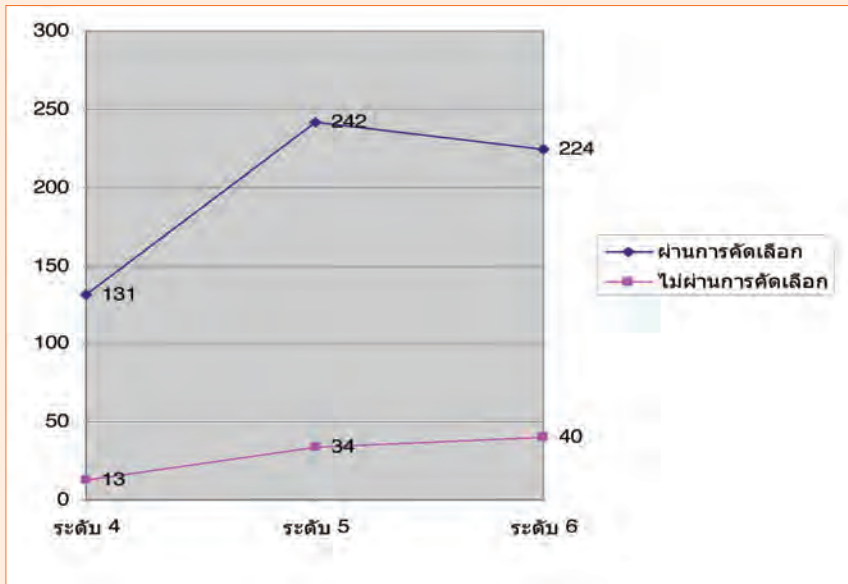
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ผ่านการประเมิน		ไม่ผ่านการประเมิน	
			ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
1	ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ	1	-	-	1	100
	รวม	1	-	-	1	100
2	ผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	27	-	-	27	100
3	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	1	-	-	1	100
4	ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	6	1	16.67	5	83.33
	รวม	34	1	2.94	33	97.05
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	2	100	-	-
6	รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	71	23	32.39	48	67.61
7	ผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	32	11	34.38	21	65.62
8	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	82	4	4.88	78	95.12
	รวม	187	40	21.39	147	78.61
	รวมทั้งหมด	222	41	18.47	181	81.53

4. ผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว โดยมีผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งสิ้น 684 คน ผ่านการคัดเลือก 597 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.28 เป็นระดับ 4 จำนวน 131 ราย ระดับ 5 จำนวน 242 ราย และระดับ 6 จำนวน 224 ราย โดยตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พยาบาล 87 ราย รองลงมาได้แก่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 65 ราย พนักงานปกครอง และเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งละ 10 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.72 เป็นระดับ 4 จำนวน 13 ราย ระดับ 5 จำนวน 34 ราย และระดับ 6

จำนวน 40 ราย โดยตำแหน่งที่มีผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และช่างโยธา ตำแหน่งละ 10 ราย รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ตำแหน่งละ 9 ราย (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

แผนภูมิแสดงผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับปฏิบัติการงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว



การส่งเสริมจริยธรรม และระบบคุณธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมคือสมรรถนะหลักประการแรกที่ต้องคัดกรองจากข้าราชการและผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กทม. เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชน ในฐานะผู้ให้บริการที่ดี ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรมของข้าราชการมาโดยตลอด โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

1. การสัมมนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตเพื่อให้กรุงเทพมหานครใสสะอาด เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 3 กันยายน 2552 ผู้เข้าสัมมนาประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 3 – 7 จำนวน 500 คน โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา การจัดสัมมนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้ตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบและปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงาน มีความสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง กำหนดแนวทางให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และร่วมกันสร้างข้อตกลงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ



ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ พ.ศ. 2552-2555 ที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งโครงการดังกล่าวยังสอดคล้องกับวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐของภาครัฐบาล ตลอดจนแผนนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างสรรคให้เมืองหลวงของเราเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

2. **โครงการสัมมนาการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร** จัดอบรมให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับ 3 – 7 ทุกหน่วยงาน จำนวน 412 คน เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2552 เพื่อเสริมสร้างค่านิยมสร้างสรรคจิตสำนึก และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการ

3. **โครงการประชาสัมพันธ์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร** ด้วยการจัดทำหนังสือเผยแพร่ผลงานการกระทำความดีของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ชื่อหนังสือ “เล่าเรื่อง...เพื่อนทำดี” จำนวน 2,000 เล่ม รวมถึงจัดทำวารสารเผยแพร่แนวทางการลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ จำนวน 2,000 ฉบับ เพื่อประชาสัมพันธ์สนับสนุนการกระทำความดีของข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นการป้องปรามให้เกิดความเกรงกลัวที่จะกระทำความผิดวินัย อีกทั้งเป็นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความสุจริต ซื่อตรงเที่ยงธรรม และจะนำไปสู่การลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างความโปร่งใสภายในหน่วยงานในอนาคต



4. การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2522 เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 279 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและ

ลูกจ้าง อีกทั้งยังเป็นการป้องปรามให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิดประมวญจริยธรรม ซึ่งต่อไปการฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กำหนดไว้จะถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามระเบียบดังกล่าวแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร



สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

กรุงเทพมหานครโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร มีผลการดำเนินใน 8 ด้านหลัก ดังนี้

1. โครงการบ้านยืม 1 และโครงการบ้านยืม 2 สนับสนุนนโยบายที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยได้มีที่อยู่อาศัยอย่างเพียงพอ อยู่ในความสามารถที่จะชำระเงินได้โดยไม่เดือดร้อนต่อค่าครองชีพซึ่งได้รับความร่วมมือจากสถาบันการเงินต่างๆ ในการให้สินเชื่ออัตราดอกเบี้ยต่ำคงที่ตลอดอายุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการเคหะแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด บริษัท คริสตัล วิว วินโดวส์ แอนด์ดอร์ จำกัด และบริษัท คอนคอร์ดี แอร์ แอนด์ ออโต้ จำกัด



สรุปผลการดำเนินการตามโครงการบ้านยืม 1 และ 2 พบว่า มีผู้ยื่นขอใช้สิทธิ์ จำนวน 5,652 ราย วงเงิน 4,569,260,497.92 บาท อนุมัติให้เข้าร่วมโครงการ 1,452 ราย วงเงิน 1,153,176,330.47 บาท และทำสัญญากับธนาคาร จำนวน 1,265 ราย วงเงิน 998,348,953.41 บาท (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

2. โครงการยืมรับ...ปรับหนี้บัตรเครดิต สนับสนุนนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหนี้สินอันเกิดจากหนี้บัตรเครดิตหรือหนี้ในระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ประจำเพียงพอจะชำระหนี้ให้สามารถหลุดพ้นจากหนี้สินที่มีอยู่ในที่สุด โดยได้รับความร่วมมือจากธนาคารออมสินและธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สรุปผลการดำเนินโครงการได้ดังนี้

ธนาคาร ที่เข้าร่วมโครงการ	ผู้เข้าร่วม โครงการฯ (คน)	อนุมัติ	วงเงิน (ล้านบาท)	หมายเหตุ
ธนาคารออมสิน	1,807	627	241.03	(ไม่อนุมัติ 632 ราย และอยู่ระหว่างพิจารณา 548 ราย)
ธนาคารอิสลาม	298	91	17.96	ไม่อนุมัติ 207 ราย
รวม	2,105	718	258.99	

3. การณาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2552 มีสมาชิกจำนวน 38,836 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2551 จำนวน 3,445 ราย โดยได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และรับสมัครตามหน่วยงานต่างๆ เดือนละ 4-5 ครั้ง



4. **สวัสดิการด้านการเงิน** ให้กู้ยืมเงินระยะสั้น ชำระคืนภายใน 1 เดือน และกู้ยืมเงินระยะยาว ชำระคืนภายใน 3 - 6 เดือน ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ร้อยละ 0.8 บาทต่อเดือน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านการเงินกรณีสมาชิกสมรส มีบุตรเกิดใหม่ และถึงแก่กรรม ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 มีสมาชิกทั้งสิ้น 2,659 ราย ได้ให้สวัสดิการแก่สมาชิก ดังนี้

ประเภทสวัสดิการ	จำนวนสมาชิก (ราย)
การให้กู้ยืมเงินระยะสั้น-ระยะยาว	410
การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	13
การให้ความช่วยเหลือ	
- กรณีสมรส	5
- กรณีมีบุตรเกิดใหม่	23
- กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	7
รวม	458

5. **ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร** (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และสหกรณ์ กทม.) โดยปีนี้ มีการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี จำนวน 1,120 ราย รวมเป็นเงิน 2,743,000 บาท โดยจัดพิธีมอบทุนการศึกษาไปเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551





6. การจัดรถบริการ
รับ - ส่งข้าราชการและ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
มีรถบริการประจำศาลา
ว่าการกรุงเทพมหานคร 1
จำนวน 11 สาย และรถ
บริการประจำศาลาว่าการ

กรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 7 สาย โดยได้ทำการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพรถยนต์บริการ จำนวน 2 คัน และจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนของรถบริการเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการให้บริการ เดือนละ 1 ครั้ง



7. อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
กรุงเทพมหานคร ได้จัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับสิทธิ
เข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ 13 แห่ง จำนวน 211 ราย เป็น
ข้าราชการ จำนวน 129 ราย และลูกจ้างประจำ จำนวน 82 ราย
นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ประเภทเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยใน 6 มิติ คือ ความสวยงามน่าอยู่อาศัย
ความปลอดภัย ภูมิทัศน์ ระบบสุขาภิบาล ระบบสาธารณูปโภค และ

ความมั่นคงแข็งแรง ใช้งบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 23,400,000 บาท ในขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการเพิกถอนสิทธิ
ผู้พักอาศัยที่ขาดคุณสมบัติในการเข้าพักอาศัย เช่น เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเกินระดับ 5 หรือกรณีลูกจ้าง
ได้รับเงินเดือนเกินขั้นต่ำของข้าราชการระดับ 6 เป็นต้น ให้ย้ายออกจากอาคารสงเคราะห์ จำนวน 164 ราย



8. โครงการเยาวชน
คนอัจฉริยะ (Bangkok
Happy Family : Smart
Summer Camp) เป็น
สวัสดิการที่จัดให้กับบุตร
หลานของข้าราชการและ
ลูกจ้างเพื่อส่งเสริมให้เด็กที่

มีผลการเรียนดี ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ๆ และยังเป็นการเสริมสร้างคุณภาพ
ชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างด้วย โดยผู้เข้าร่วมโครงการคือบุตรหลานที่มีอายุระหว่าง
8-14 ปี จำนวน 300 คน จัดขึ้นระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน 2552 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและเครือข่าย
แหล่งการเรียนรู้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

9. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินค่าตอบแทนแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีอัตราสูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของ

ข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานครจึงได้ตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินค่าตอบแทนแก่ข้าราชการและหรือลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินกว่า 13,500 บาท เมื่อรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนราชการหรือค่าตอบแทนอื่นใดที่จ่ายเป็นรายเดือนแล้ว ให้ได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเดือนละ 2,000 บาท ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 13,500 บาท

▶ การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริการทรัพยากรบุคคล

การยกร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการยกร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. โดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับกรุงเทพมหานครขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้มีการศึกษา ส่งเสริมวิชาการ การวิจัย และวิชาชีพชั้นสูง พัฒนานโยบายความรู้ด้านการแพทย์ สาธารณสุข และสาขาอื่นๆ โดยเน้นทางด้าน เวชศาสตร์เขตเมือง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนานโยบายความรู้ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนามหานคร ฯลฯ ขณะนี้ ได้ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภาแล้ว เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2553 ซึ่งจะต้องเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้ความเห็นชอบอีกครั้งตามมาตรา 147 (3) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

▶ การสัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาระบบบริการทรัพยากรบุคคล

ในรอบปีที่ผ่านมา มีการสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาวิจัย และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบุคลากรในหลายด้าน ซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งองค์กรและข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบบูรณาการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน เมื่อวันที่ 23-24 มีนาคม 2552 โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 3-9 จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ



กรุงเทพมหานครและระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการให้ตอบสนองต่อภารกิจ/พันธกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การศึกษาดูงานองค์การดีเด่นด้านการพัฒนาระบบงาน โดยนำข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก. ระดับ 3-8 จำนวน 75 คน ไปศึกษาดูงาน ณ กรมการขนส่งทางบก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2552 และกรมส่งเสริมการส่งออก เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 ซึ่งทั้งสองหน่วยงานได้รับ “รางวัลคุณภาพการให้บริการประชาชน” จากสำนักงาน ก.พ.ร. เช่น โครงการเลื่อนล้อต่อภาษี (Drive Thru for Tax) โครงการซื้อไปให้พอ แล้วต่อภาษี (Shop Thru for Tax) โครงการยกระดับการทดสอบภาคทฤษฎีด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-exam) ฯลฯ ณ กรมการขนส่งทางบก และจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงพาณิชย์ และการบริการให้คำปรึกษารัฐกิจระหว่างประเทศ (GI) ฯลฯ ณ กรมส่งเสริมการส่งออก เพื่อพัฒนาความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาระบบงานแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ด้านการพัฒนาระบบงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานและนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานองค์การต้นแบบด้านการพัฒนาระบบงานมาปรับใช้กับระบบงานของกรุงเทพมหานคร

3. การศึกษาเพื่อจัดทำโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ระยะที่ 1 โดยจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ที่สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรลงสู่หน่วยงานในสังกัด และระดับบุคคล เพื่อประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และนำไปใช้ดำเนินการบริหารงานบุคคล เช่น การจ่ายเงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง และการฝึกอบรม เป็นต้น รวมถึงศึกษาการพัฒนาระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการลงทะเบียนรับ-ส่ง และติดตามความเคลื่อนไหวของหนังสือสารบรรณเฉพาะในส่วนที่ยึดโยงกับผลงาน โดยใช้งานร่วมกับโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน)

สำหรับผลการดำเนินโครงการมีผลผลิตและงวดงาน ดังนี้

งวดงานที่ 1 รายงานฉบับต้น ประกอบด้วยผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความต้องการใช้โปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) และระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการลงทะเบียนรับ-ส่ง และติดตามความเคลื่อนไหวของหนังสือสารบรรณเฉพาะในส่วนที่ยึดโยงกับผลงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน)

งวดงานที่ 2 รายงานฉบับกลาง ประกอบด้วยผลการศึกษาและการจัดทำมาตรฐานโครงสร้างข้อมูล (Data Dictionary) เพื่อใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบสารสนเทศต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร

- ผลการศึกษาและออกแบบสถาปัตยกรรมด้านระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย ให้มีความเหมาะสมกับการทำงานด้วยโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน)
- เอกสารข้อเสนอเกี่ยวกับกลไก กระบวนการ และรูปแบบฟอร์มเกี่ยวกับงานด้านต่างๆ ที่โปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio ที่ต้องเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบสารสนเทศต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร
- เอกสารแนวทางและข้อปฏิบัติระบบการบริหารผลงานด้วยโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ที่สามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งวดงานที่ 3 รายงานฉบับสมบูรณ์และรายงานฉบับผู้บริหาร ประกอบด้วยรายงานผลการศึกษารายงานพัฒนาโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ที่มีรายละเอียดผลการศึกษารายงานฉบับต้นและฉบับกลางในรูปแบบเอกสารและรูปแบบดิจิทัลไฟล์

4. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยได้จ้างที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาและกำหนดภารกิจหน้าที่หลักของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารมหานครและนครหลวงในอนาคต ศึกษา และปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการบริหารของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหลักและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเสนอแนะรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานคร รวมถึงเสนอแนะรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาคประชาคม และระหว่างกรุงเทพมหานครกับเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยที่ปรึกษาได้จัดทำรายงานผลการศึกษารายงานฉบับต้นเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการบริหารของกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารแล้ว

5. การกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

ในปี 2552 กรุงเทพมหานครได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการในรูปแบบของ Focus Group เพื่อวิเคราะห์หาต้นแบบสมรรถนะเฉพาะกลุ่มของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มเติมจำนวน 20 กลุ่มงาน จนปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานครบทุกสายงานรวมทั้งสิ้น 34 กลุ่มงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ที่กรุงเทพมหานครจะนำมาใช้ในอนาคต และช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามคุณลักษณะของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยได้เริ่มนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานไปใช้สัมภาษณ์เพื่อสรรหาข้าราชการมาบรรจุใหม่แล้ว

นอกจากนี้ ยังได้จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะและสมรรถนะประเภทต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครให้แก่ข้าราชการสังกัดสำนักและสำนักงานเขต ตั้งแต่ระดับ 3-8 จำนวน 634 คน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างและ พัฒนาประสิทธิภาพทีม

CQI (Continuous Quality Improvement Process) ของสำนักงาน ก.ก. โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสร้างทีม CQI คือ ข้าราชการ



สำนักงาน ก.ก. ระดับ 5-8 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล หาสาเหตุของปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร นำปัญหามาวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาหรือนำมาพัฒนาองค์กร โดยได้จัดอบรมเพื่อให้ข้าราชการที่จะ

เป็นทีม CQI ของสำนักงาน ก.ก. มีความรู้และทักษะในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสำนักงาน ก.ก. และการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ เมื่อวันที่ 7-8 สิงหาคม 2552



7. การฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) อย่างง่ายด้วยโปรแกรม Desktop Author เมื่อวันที่ 18-20 พฤศจิกายน 2551 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้โปรแกรม Desktop Author ในการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) อย่างง่าย และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างเครื่องมือในการจัดการความรู้ที่หลากหลายรูปแบบยิ่งขึ้น



8. การอบรมเทคนิคหลักการประเมินความคุ้มค่า ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงเป้าหมายการบริหารราชการจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ จึงได้มีการจัดอบรมเรื่องดังกล่าวเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2552 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าให้กับข้าราชการของสำนักงาน ก.ก.



การเสนอร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ

บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

และการเตรียมความพร้อมรองรับการประกาศใช้กฎหมาย

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการยกร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. เพื่อนำมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครและเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเริ่มดำเนินการยกร่างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากนั้นได้เสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2550 และนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาว่าร่างกฎหมายดังกล่าว ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจว่าร่างกฎหมายแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่างกฎหมายฯ ดังกล่าวเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 และขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งในระหว่างการดำเนินการดังกล่าวนี้ กรุงเทพมหานครได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ด้วย ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานได้ 10 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบ “ซี” เป็น “แท่ง” โดยได้จ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและวางระบบการจำแนกตำแหน่งและ

ค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการและความเหมาะสมของกรุงเทพมหานคร มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยดำเนินการแล้วเสร็จตั้งแต่ธันวาคม 2550 และได้จัดทำโครงการบริหารความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างกระบวนการบริหารระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ และจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่เพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 รุ่น ซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2551

2. การให้ความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงและเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความหลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รวมถึงพัฒนารูปแบบและเนื้อหาสาระของข่าวสารให้ทันสมัยและน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ข่าวสาร สกก. วารสารต้นทูนมนุษย์ SMS รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลตามแนวทางใหม่ จัดอบรมตามโครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ.ฯ และการประชุมสัมมนาการบริหารงานบุคคลสัญจร

3. การจัดตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น

4. การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรุงเทพมหานครได้มีการศึกษาและดำเนินการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ที่เป็นแบบ Role Profile ซึ่งเน้นบทบาทหน้าที่และผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยจะมีการจัดระเบียบสายงานใหม่ (การรวมสายงาน หรือเพิ่มสายงาน) จากเดิมที่มีอยู่มากถึง 158 สายงาน โดยนำผลการศึกษาของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) มาพิจารณารวมสายงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกัน จนเหลือสายงานประมาณ 128 สายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีความชัดเจนด้านบทบาทภารกิจของงาน และทำให้การจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร สำหรับผลการดำเนินการ **คณะกรรมการได้พิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ไปแล้ว จำนวน 101 สายงาน (ผ่านการพิจารณาแล้ว จำนวน 93 สายงาน และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามมติคณะกรรมการ จำนวน 28 สายงาน)**

สำหรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดทำขึ้นใหม่นี้ จะต้องนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการอำนวยการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตลอดจนนำเสนอ ก.ก. พิเคราะห์ตามลำดับขั้น ก่อนนำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

5. การพัฒนาระบบบริหารผลงานด้วยโปรแกรม Portfolio ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม อีกทั้งยังไม่มี

การเชื่อมโยงระบบดังกล่าวเข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาข้าราชการ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกฎหมายใหม่ สำนักงาน ก.ก. ได้จ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เพื่อดำเนินการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารผลงานด้วยโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน)

ระบบบริหารผลงานด้วยโปรแกรม Portfolio เป็นระบบที่สามารถบันทึกผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยโปรแกรมนี้จะช่วยให้ผู้บริหารและข้าราชการบริหารผลงานและจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดบน Intranet ได้ ซึ่งจะช่วยให้ประโยชน์ให้กับการบริหารงานองค์กรในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ประกอบการพิจารณาขอบข่ายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่ายเงินรางวัล การจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น ช่วยให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคนโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงของตัวชี้วัดที่มีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 นี้ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ได้ส่งมอบงานงวดสุดท้ายเสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายงานผลการศึกษาโปรแกรมการบริหารผลงานแบบ Portfolio ฉบับสมบูรณ์ และรายงานฉบับผู้บริหาร)

6. การจัดทำสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร สรุปรายละเอียดการดำเนินการได้ดังนี้

6.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย **คุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ**

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้นำสมรรถนะหลักเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสัมภาษณ์เพื่อสรรหากำลังคนจากภายนอก (การสอบแข่งขันเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ และในอนาคตเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ใหม่ สมรรถนะหลักฯ จะเข้ามามีส่วนในการประเมินค่าตอบแทนของข้าราชการ การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

6.2 สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรุงเทพมหานครได้จัดทำสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานรวมจำนวน 34 กลุ่มงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติจริงของกรุงเทพมหานครโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเวียนแจ้งสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่ได้จัดทำแล้วเสร็จให้หน่วยงานและข้าราชการทราบเพื่อเตรียมนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลเมื่อ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ฉบับใหม่ประกาศใช้ และนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำงานไปใช้สัมภาษณ์เพื่อสรรหาข้าราชการมาบรรจุใหม่

7. การจัดตั้งศูนย์การปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำแผนดำเนินการรองรับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนามคำสั่งจัดตั้งศูนย์การปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครและศูนย์การปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยงาน เพื่อกำกับดูแลและดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. และสอดคล้องกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตลอดจนการเตรียมจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

8. การออกกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับกฎหมายใหม่ เมื่อ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ประกาศใช้ในช่วงระยะเวลา 1 ปี กรุงเทพมหานครจะต้องออกกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับการประกาศใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการและเตรียมการแล้ว โดยกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับกฎหมายใหม่ ดังนี้

8.1 คณะกรรมการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณากำหนดกรอบแนวทาง เป้าหมายและระยะเวลาในการดำเนินการให้เป็นไปตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

8.2 คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คณะ ตามประเภทข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้แก่ **ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

นอกจากนี้ ยังได้มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการร่างกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 166 ฉบับ ดังนี้

กรมร่างกฎหมายลำดับรอง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. จำนวน 70 ฉบับ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงาน ก.ก. จำนวน 53 ฉบับ ▪ สำนักการแพทย์ จำนวน 4 ฉบับ ▪ สำนักการศึกษา จำนวน 4 ฉบับ ▪ สำนักการคลัง จำนวน 1 ฉบับ ▪ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ฉบับ
2. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำนวน 39 ฉบับ	สำนักงาน ก.ก. จำนวน 39 ฉบับ
3. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำนวน 36 ฉบับ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงาน ก.ก. จำนวน 12 ฉบับ ▪ สำนักงาน ก.ก. และสำนักการศึกษา จำนวน 24 ฉบับ

การส่งวิทยานิพนธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 จำนวน 21 ฉบับ	สำนักงาน ก.ก. จำนวน 19 ฉบับ สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการแพทย์ จำนวน 2 ฉบับ

9. การจัดคนลงตามประเภทตำแหน่งใหม่ เมื่อได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. แล้ว กรุงเทพมหานครจะต้องออกกฎหมายลำดับรองและปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ โดยกฎหมายกำหนดให้มีการจัดคนลงประเภทตำแหน่งต่างๆ ให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปีนับจากวันที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ ซึ่งร่างกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ จึงเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยแบ่งประเภทตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทตำแหน่งทั่วไป อำนวยการ วิชาการ และบริหาร

ดังนั้น แนวทางการจัดคนลงประเภทตำแหน่งต่างๆ ของกรุงเทพมหานครคงไม่แตกต่างจากแนวทางของข้าราชการพลเรือนในส่วนของกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงาน ก.ก. ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการจัดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ และทำการจัดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ โดยเปรียบเทียบการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 และหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 โดยเปรียบเทียบตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิชาสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2551 เพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

10. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

กรุงเทพมหานครได้เตรียมความพร้อมโดยพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับกฎหมายดังกล่าวสรุปแนวทางการดำเนินการได้ ดังนี้

10.1 แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรของกรุงเทพมหานครเพื่อดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลของกรุงเทพมหานครในระบบ MIS ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

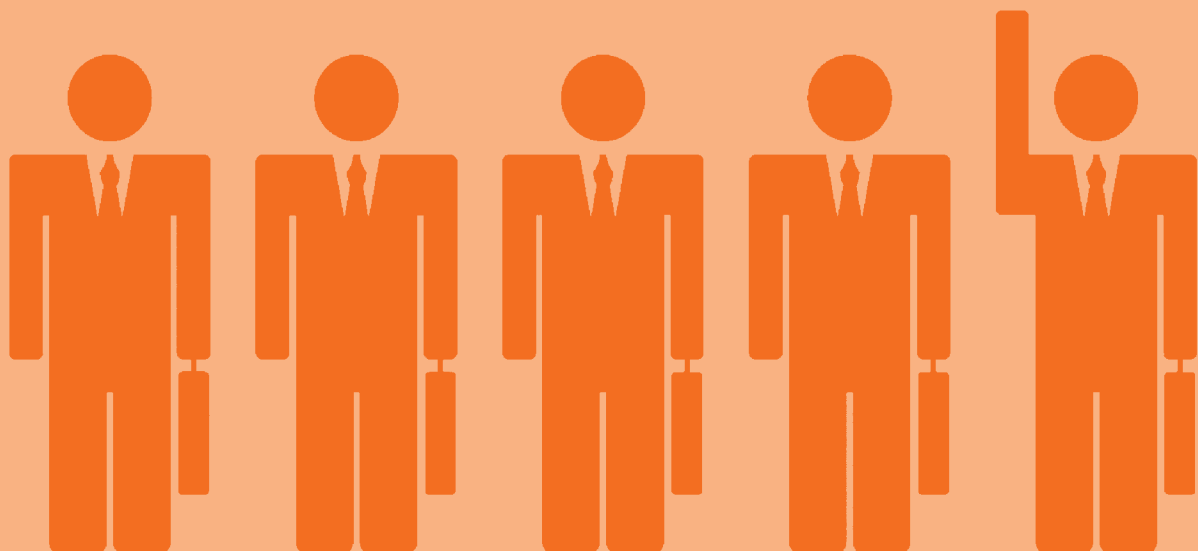
10.2 แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมการรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

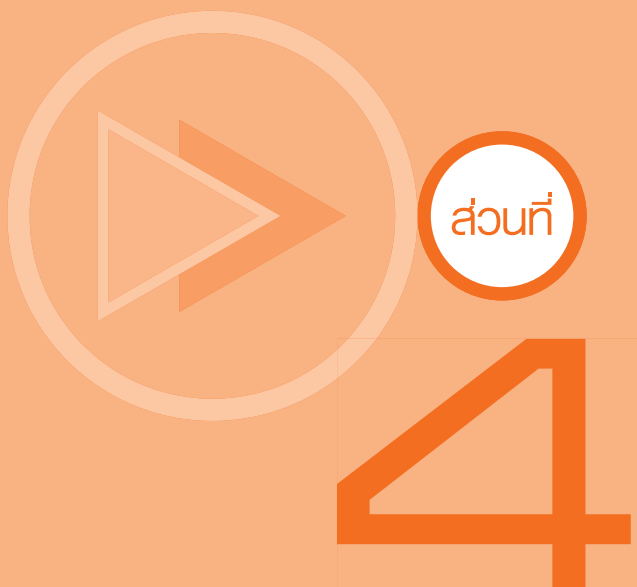
- แต่งตั้งคณะทำงานย่อย จำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะทำงานย่อยเพื่อศึกษา รวบรวมข้อมูล เพื่อเตรียมการพัฒนาาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
- พิจารณาสถานข้อมูลระบบงานบุคลากรในระบบ MIS ว่าควรเพิ่มเติมข้อมูลในเรื่องใด เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะ ระบบการบริหารผลงาน สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลตามกฎหมายระบบการแก้ไขข้อมูลตามกฎหมาย ระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ เป็นต้น
- ให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลวางแผนในการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ประกาศใช้ โดยให้ศึกษาระบบของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากสำนักงาน ก.พ. ศึกษาาระบบของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจากสำนักงาน ก.ค.ศ. และศึกษาระบบของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล สรุปได้ดังนี้

การจัดทำข้อมูลข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันที่จะลงในรูปแบบและระบบใหม่ให้จ้างบริษัทนำเข้าข้อมูลโดยสำนักการศึกษาจะรับผิดชอบในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลดังกล่าว มีการตรวจสอบคำนิยามข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การให้สิทธิในการเข้าถึงและแก้ไขข้อมูลการจัดทำ Flow chart แสดงการปฏิบัติงานพร้อมทั้งตารางรายละเอียดการพิจารณาและเสนอรูปแบบของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

การจัดทำข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ให้นำฐานข้อมูลในระบบ MIS เดิมมาใช้โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไข พ.ร.ฎ.ระเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำ/จัดหาข้อมูลที่ต้องการใหม่เพิ่มเติมในระบบ การจัดทำ Flow chart แสดงการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงรายละเอียดของขั้นตอนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ และให้สรุปรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนเพื่อให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจัดทำระบบรองรับ

เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. จะมีผลใช้บังคับได้เมื่อใด ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาสีทธิและประโยชน์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 1885/2553 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2553 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาศึกษาและกำหนดแนวทางการนำมาตรา 139 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหรือการตราพระราชกฤษฎีกาให้ นำ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม





การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร
ในอนาคต



การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครในอนาคต

การบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปี 2553 มีภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดทำแผนกำลังคนในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี การมุ่งเน้นการลดขนาดองค์กรและจำกัดอัตรากำลังเพื่อรองรับการปรับรูปแบบการบริหารราชการในแบบกำกับกิจการภายนอก (Outsource) และการสนับสนุนการดำเนินงาน (Subsidy) ของเอกชน ประชาชนและหน่วยงานอื่น โดยการวางแผนกำลังคนจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแผนการสรรหา พัฒนา สมรรถนะของกำลังคน คัดเลือกและเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญได้ตามเวลาที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

- การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เป็นการวิเคราะห์และพยากรณ์ (Forecast) เพื่อกำหนดกำลังคนที่ต้องการสำหรับดำเนินการตามภารกิจ (Mission) ของกรุงเทพมหานครในอนาคต
- การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Supply Analysis) เป็นการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะส่งผลกระทบต่อจำนวนและสมรรถนะของกำลังคน
- การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) เป็นกระบวนการเปรียบเทียบกำลังคนที่คาดว่าจะต้องการในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อทราบกำลังคนที่ขาดและกำลังคนที่เกิน ซึ่งจะพิจารณาทั้งในด้านลักษณะ โครงสร้างของกำลังคน ลักษณะตามพื้นที่ทางสภาพภูมิศาสตร์ จำนวนและความรู้ความสามารถของกำลังคน
- การพัฒนากลยุทธ์ (Strategy Development) เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนทั้งในส่วนที่ขาดและส่วนที่เกิน และจัดทำแผนกำลังคนในเรื่องต่างๆ เช่น แผนการสรรหา แผนการพัฒนาศักยภาพ แผนการสืบทอดตำแหน่ง แผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการเกลี้ยกำลังคน เป็นต้น

2. การจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2553-2555) กรุงเทพมหานครจะจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในภาพรวมและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจบทบาท อำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน และสามารถรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนจากภาครัฐได้อย่างครบถ้วน รวมถึงเป็นการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของการบริหารราชการในทุกระดับ ทั้งระดับสำนักและสำนักงานเขต ให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานในทุกระดับเข้าด้วยกัน และสามารถนำนโยบายและยุทธศาสตร์

ของผู้บริหารกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการดำเนินการดังกล่าว มีคณะกรรมการระดับกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินการ และมีคณะกรรมการระดับหน่วยงานซึ่งแบ่งออกเป็นระดับสำนักและสำนักงานเขตเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการปรับปรุงโครงสร้างฯ ของหน่วยงานตนเอง ซึ่งต้องสอดคล้องและเป็นไปตามกรอบที่ได้วางไว้ เพื่อให้การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับแผนการปรับปรุงโครงสร้างฯ มีหลักการสำคัญ ดังนี้

2.1 ให้หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในงานของส่วนราชการ และมีผู้แทนของสำนักงาน ก.ก. ร่วมเป็นคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาในการดำเนินการ

2.2 ทิศทางในการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักการดังนี้

- ปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการจัดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและสามารถรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนจากภาครัฐได้อย่างครบถ้วน
- กระจายอำนาจและหน้าที่จากส่วนกลางไปยังหน่วยงาน/ส่วนราชการในระดับพื้นที่ โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- จัดระบบงานและวิธีการปฏิบัติราชการให้สั้น ลดขั้นตอน และปรับเปลี่ยนบทบาทจากการปฏิบัติ การเองหรือการตรวจสอบควบคุมมาเป็นการกำกับดูแล ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และสนับสนุนภาคเอกชน ดำเนินการแทน และประชาชน ประชาสังคมให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการมากขึ้น
- จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบ แผนงาน โครงการของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงการใช้กำลังคนในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดหลักไม่เพิ่มอัตรากำลัง แต่ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังภายในและหรือต่างส่วนราชการและหน่วยงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติราชการ
- การจัดทำหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งเพื่อรองรับการมอบอำนาจตามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

ซึ่งผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการดังกล่าวคือ จะทำให้กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการกรุงเทพมหานครและสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัว และเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และตรงกับความต้องการ ตลอดจนสามารถวางแผนและรักษาความสมดุลของค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารราชการที่มุ่งเน้นให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรด้านการให้บริการประชาชนที่ดีที่สุดและเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนเทียบเท่ามหานครชั้นนำของโลก

3. การปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่..)

พ.ศ. ภารกิจสำคัญที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร คือ การปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่..) พ.ศ. เนื่องจากร่างกฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับกาลสมัยและไม่สอดคล้องกับหลักการตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและหลักกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นที่ตราขึ้นในภายหลัง เป็นเหตุให้การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่คล่องตัวและการใช้บังคับกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สมควรแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ดังกล่าวให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะและการใช้บังคับกฎหมายเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนโดยส่วนรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการท้องถิ่นขนาดใหญ่ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรุงเทพมหานครจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มีกรรมการ จำนวน 22 คน ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ จรัส สุวรรณมาลา เป็นประธานกรรมการ ศาสตราจารย์ อิศระ นิตินันท์ประกาศ และ ศาสตราจารย์ สุรพล นิติไกรพจน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา และหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ข้อคิดเห็นและกำหนดกรอบแนวทางการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารราชการกรุงเทพมหานครมีความคล่องตัว สามารถดูแลทุกข์สุขและแก้ไขปัญหาเมือง ปัญหาประชาชน และการให้บริการเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. พิจารณากำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและทุกภาคส่วนเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายและร่างกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการกรุงเทพมหานครเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสั่งการ
3. พิจารณาร่างกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
4. มีอำนาจเรียกบุคคลให้มาให้ข้อเท็จจริง ชี้แจงและเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้องได้

สำหรับประเด็นที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 รวม 6 มาตรา ดังนี้

1. มาตรา 81 วรรคสาม ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถมอบอำนาจได้กว้างขวางมากขึ้น โดยเพิ่มตำแหน่งที่จะมอบอำนาจ ได้แก่ ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการเขตขึ้นไปปฏิบัติราชการแทนได้
2. มาตรา 88/1 ให้ผู้รักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครตาม พ.ร.บ.นี้พ้นจากความเป็นผู้รักษาราชการแทน นับแต่เวลาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

3. มาตรา 90 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามมาตรา 90 สามารถดำเนินกระบวนการสอบสวนคดีความผิดตามกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครได้

4. มาตรา 94 ให้กรุงเทพมหานครสามารถก่อตั้งบริษัทหรือถือหุ้นในบริษัท เพื่อทำกิจการอื่นอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครได้ นอกเหนือจากกิจการอันเป็นสาธารณูปโภค

5. มาตรา 95 ให้กรุงเทพมหานครสามารถจัดตั้งสหการร่วมกับนิติบุคคลอื่นได้

6. มาตรา 111 เกี่ยวกับการเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุงกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการแห่งร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวในการประชุมเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2551 แล้ว ซึ่งในห้วงเวลาดังกล่าวมีการเปลี่ยนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร) มีนโยบายปรับปรุงร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าว ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงเสนอขอถอนร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวไปปรับปรุงใหม่ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและเป็นการสนองนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล รวมทั้งให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยให้สำนักงาน ก.ก. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนอีกครั้ง เพื่อให้การปรับปรุงร่างกฎหมายในครั้งนี้อมีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน

ภาคผนวก

องค์ประกอบของ อ.ก.ก.วิสามัญ

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน

- | | |
|---|--------------------|
| 1) นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ | อ.ก.ก. |
| 3) นางเพียงใจ วิศรุตรัตน | อ.ก.ก. |
| 4) นายพิชิต ชนะกุล | อ.ก.ก. |
| 5) นายตลอด จรูญรัตน์ | อ.ก.ก. |
| 6) นายพิชัย ไชยพจน์พานิช | อ.ก.ก. |
| 7) รองศาสตราจารย์จิระประภา อัครบวร | อ.ก.ก. |
| 8) นายนนทิกร กาญจนะจิตรา | อ.ก.ก. |
| 9) นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ก. |
| 10) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 11) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 12) นายจำเริญ ศิริพงษ์ศิริกานนท์ | อ.ก.ก. |
| 13) นายกรีช วัชรศิริธรรม | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 15) ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

- | | |
|--|---------------|
| 1) นายสมยศ มีเทศน์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) ศาสตราจารย์ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ | อ.ก.ก. |
| 3) นางเพียงใจ วิศรุตรัตน | อ.ก.ก. |
| 4) นายปราโมทย์ จิรธรรม | อ.ก.ก. |
| 5) นายอภิชาติ จีระวุฒิ | อ.ก.ก. |
| 6) นายมังกร กุลวานิช | อ.ก.ก. |
| 7) ศาสตราจารย์สมบัติ กาญจนกิจ | อ.ก.ก. |
| 8) ศาสตราจารย์อัฉรวรา ชีวพันธ์ | อ.ก.ก. |
| 9) รองศาสตราจารย์สุนทรี่ ภานูทัต | อ.ก.ก. |
| 10) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. | อ.ก.ก. |
| 11) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | อ.ก.ก. |

- | | |
|---|--------------------|
| 12) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 13) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | อ.ก.ก. |
| 14) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 15) ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ **อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน**

- | | |
|---|--------------------|
| 1) ศาสตราจารย์ดิ้น ปรัชญาพฤทธิ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) นายสีมา สีมานันท์ | อ.ก.ก. |
| 3) นายสมยศ มีเทศน์ | อ.ก.ก. |
| 4) นายสุนทร อินทรเสน | อ.ก.ก. |
| 5) นายอุทัย สูดสุข | อ.ก.ก. |
| 6) ศาสตราจารย์พิเศษ พลโทพิศาล เทพสิทธิ์ | อ.ก.ก. |
| 7) ศาสตราจารย์เกียรติคุณวิจิตร บุญพรคนาวิก | อ.ก.ก. |
| 8) พล.ต.สุนันท์ โรจนวิภาค | อ.ก.ก. |
| 9) รองศาสตราจารย์ประภา ลิ้มประสูติ | อ.ก.ก. |
| 10) ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ | อ.ก.ก. |
| 11) ศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ ชัยบุตร | อ.ก.ก. |
| 12) นายมานะ นพพันธ์ | อ.ก.ก. |
| 13) รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบาล | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 15) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 16) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 17) ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ **อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ**

- | | |
|--|---------------|
| 1) นายสำราญ ถาวรายุศม์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) นายอนันต์ จินดารัตน์ | อ.ก.ก. |
| 3) นายนิเวศน์ สมสกุล | อ.ก.ก. |
| 4) นายชาติ สิ้นธนูวา | อ.ก.ก. |
| 5) นายสุวรรณ ชนะสงคราม | อ.ก.ก. |
| 6) นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล | อ.ก.ก. |
| 7) นายนิราศ สร้างนิทร | อ.ก.ก. |
| 8) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 9) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. | อ.ก.ก. |
| 10) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย | อ.ก.ก. |

- | | |
|---|--------------------|
| 11) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 12) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 13) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 15) ผู้อำนวยการกองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

- | | |
|---|--------------------|
| 1) ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) นายพิชิต ชนะกุล | อ.ก.ก. |
| 3) นายประวีณ ณ นคร | อ.ก.ก. |
| 4) นายประเจียด สกุลวงศ์ | อ.ก.ก. |
| 5) พลตำรวจตรีกัมพล อรุณปลอด | อ.ก.ก. |
| 6) นายตลอด จรูญรัตน์ | อ.ก.ก. |
| 7) นายธนาวัฒน์ สังข์ทอง | อ.ก.ก. |
| 8) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 9) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. | อ.ก.ก. |
| 10) ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อ.ก.ก. |
| 11) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 12) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 13) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 15) ผู้อำนวยการกองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ

- | | |
|---|---------------|
| 1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) นายสำราญ ดาวราษฎร์ศรี | อ.ก.ก. |
| 3) นายปราโมทย์ จิรธรรม | อ.ก.ก. |
| 4) รองศาสตราจารย์ปธาน สุวรรณมงคล | อ.ก.ก. |
| 5) รองศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย | อ.ก.ก. |
| 6) นายชาญชัย จารุวัสต์ | อ.ก.ก. |
| 7) รองศาสตราจารย์ดำรงค์ วัฒนา | อ.ก.ก. |
| 8) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | อ.ก.ก. |
| 9) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 10) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. | อ.ก.ก. |
| 11) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น | อ.ก.ก. |

- | | |
|---|--------------------|
| 12) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 13) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้อำนวยการกองระบบงาน | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร

- | | |
|---|--------------------|
| 1) ปลัดกรุงเทพมหานคร | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) นายสำราญ ถาวรยุศม์ | อ.ก.ก. |
| 3) รองศาสตราจารย์ปธาน สุวรรณมงคล | อ.ก.ก. |
| 4) นายเลอสรุ โบสุวรรณ | อ.ก.ก. |
| 5) นายวิจิตร วิชัยสาร | อ.ก.ก. |
| 6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรทัย ก๊กผล | อ.ก.ก. |
| 7) นายสมโภชน์ นพคุณ | อ.ก.ก. |
| 8) นายพีระพงษ์ สายเชื้อ | อ.ก.ก. |
| 9) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | อ.ก.ก. |
| 10) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| 11) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 12) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | อ.ก.ก. |
| 13) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 14) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 15) ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

➤ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

- | | |
|--|---------------------|
| 1) นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | รองประธาน อ.ก.ก. |
| 3) นายพิชิต ชนะกุล | อ.ก.ก. |
| 4) นายนนทิกร กาญจนจิตรา | อ.ก.ก. |
| 5) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 6) นายจำเริญ ศิริพงศ์ติگانนท์ | อ.ก.ก. |
| 7) นายสุรเกียรติ ลิ้มเจริญ | อ.ก.ก. |
| 8) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 9) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา | อ.ก.ก. |
| 10) ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 11) ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

ตารางสรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน				ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน				รวม
		ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	รวม	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	รวม	
1	เจ้าพนักงานปกครอง (ปฏิบัติงานปกครอง)	7	-	-	7	-	-	-	-	7
2	เจ้าพนักงานปกครอง (ปฏิบัติงานทะเบียน)	7	-	-	7	-	-	-	-	7
3	เจ้าพนักงานปกครอง (ปฏิบัติงานเทศกิจ)	6	-	-	6	-	-	-	-	6
4	วิเคราะห์นโยบายและแผน	3	-	-	3	-	-	-	-	3
5	วิเคราะห์งานบุคคล	3	-	-	3	1	-	-	1	4
6	ระบบงานคอมพิวเตอร์	1	-	-	1	-	-	-	-	1
7	การเจ้าหน้าที่	1	-	-	1	-	-	-	-	1
8	นิติการ	1	-	-	1	-	-	-	-	1
9	นักวิชาการคลัง	3	-	-	3	-	-	-	-	3
10	วิชาการบัญชี	1	-	-	1	-	-	-	-	1
11	วิชาการเงินและบัญชี	13	-	-	13	-	-	-	-	13
12	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	-	-	1	-	-	-	-	1
13	นักประชาสัมพันธ์	2	-	-	2	-	-	-	-	2
14	วิชาการเกษตร	2	-	-	2	-	-	-	-	2
15	แพทย์	(33)	(10)	-	(43)	(1)	-	-	(1)	(44)
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา โสต ศอ นาสิก	3	1	-	4	-	-	-	-	4
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา รังสีวิทยา	3	-	-	3	-	-	-	-	3
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา สูติ-นรีเวชกรรม	5	2	-	7	-	-	-	-	7
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา อายุรกรรม	9	-	-	9	1	-	-	1	10
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา จักษุวิทยา	1	-	-	1	-	-	-	-	1
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา วิสัญญีวิทยา	4	-	-	4	-	-	-	-	4
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา กุมารเวชกรรม	3	2	-	5	-	-	-	-	5
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา ศัลยกรรมกระดูก	2	1	-	3	-	-	-	-	3
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา ศัลยกรรม	3	1	-	4	-	-	-	-	4
	▪ ด้านเวชกรรม สาขา พยาธิวิทยา	-	1	-	1	-	-	-	-	1

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้เข้ากรมประเมิน				ไม่อนุมัติให้เข้ากรมประเมิน				SOU
		ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	SOU	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	SOU	
	▪ ด้านเวชกรรมป้องกัน	-	2	-	3	-	-	-	-	3
16	ทันตแพทย์									
	▪ ด้านทันตกรรม	4	-	1	5	-	-	-	-	5
	▪ ด้านทันตสาธารณสุข	-	2	-	2	-	1	-	1	3
17	วิชาการสัตวแพทย์	1	-	-	1	-	-	-	-	1
18	เภสัชกรรม	3	-	-	3	-	-	-	-	3
19	วิชาการโภชนาการ	3	-	-	3	-	-	-	-	3
20	วิชาการสุขาภิบาล	6	-	-	6	-	-	-	-	6
21	วิชาการพยาบาล	1	-	-	1	1	-	-	1	2
22	การพยาบาลวิชาชีพ	17	-	-	17	-	-	-	-	17
23	วิชาการสาธารณสุข	1	-	-	1	-	-	-	-	1
24	วิชาการควบคุมโรค	1	-	-	1	-	-	-	-	-
25	เทคนิคการแพทย์	27	3	-	30	-	-	-	-	-
26	วิศวกรรม	1	-	-	1	-	-	-	-	-
27	วิศวกรรมโยธา	6	-	-	6	-	-	-	-	-
28	มัณฑนศิลป์	1	-	-	1	-	-	-	-	-
29	วิชาการศึกษา	11	-	-	11	-	-	-	-	-
30	วิชาการสอบ	2	-	-	2	-	-	-	-	-
31	ฝึกอบรม	3	-	-	3	-	-	-	-	-
32	บรรณารักษ์	1	-	-	1	-	-	-	-	-
33	สังคมสงเคราะห์	2	-	-	2	-	-	-	-	-
34	การผังเมือง	1	-	-	1	-	-	-	-	-
35	นักพัฒนาชุมชน	4	-	-	4	-	-	-	-	-
36	วิชาการสิ่งแวดล้อม	3	-	-	3	-	-	-	-	-
37	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	1	-	-	1	-	-	-	-	-
	รวม	184	15	1	200	3	1	-	4	204

ตารางสรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	
1	นายแพทย์	-	27	27	-	-	-	27
2	ทันตแพทย์	-	2	2	-	1	1	3
3	เภสัชกร	7	6	13	-	-	-	13
4	นักเทคนิคการแพทย์	4	1	5	-	-	-	5
5	นักวิชาการสาธารณสุข	2	5	7	-	-	-	7
6	นักกายภาพบำบัด	1	5	6	-	-	-	6
7	นายสัตวแพทย์	-	6	6	-	-	-	6
8	พยาบาลวิชาชีพ	118	117	198	1	8	9	207
9	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	-	1	-	-	-	1
10	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	-	2	2	-	-	-	2
11	นักวิชาการสุขาภิบาล	43	28	71	1	6	7	78
12	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	6	1	7	4	-	4	11
13	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	9	2	11	3	2	5	16
14	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	1	3	4	-	-	-	4
15	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	18	14	32	-	-	-	32
16	วิศวกรโยธา	17	13	30	2	-	2	32
17	วิศวกรไฟฟ้า	1	1	2	-	-	-	2
18	วิศวกรสุขาภิบาล	1	-	1	-	-	-	1
19	วิศวกรเครื่องกล	2	1	3	-	-	-	3
20	นิติกร	18	17	35	-	2	2	37
21	นักผังเมือง	1	1	2	-	-	-	2
22	นักวิชาการแผนที่	-	1	1	-	-	-	1
23	บุคลากร	40	23	63	5	-	5	68
24	นักประชาสัมพันธ์	-	26	26	-	-	-	26

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุบัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุบัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	
25	นักวิชาการเกษตร	5	7	12	-	-	-	12
26	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	15	16	31	-	-	-	31
27	นักพัฒนาชุมชน	39	49	88	-	-	-	88
28	นักสังคมสงเคราะห์	4	19	23	3	4	7	30
29	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	11	56	67	-	-	-	67
30	เจ้าพนักงานปกครอง (ทะเบียน)	19	69	88	-	2	2	90
31	เจ้าพนักงานปกครอง (ปกครอง)	20	36	56	-	-	-	56
32	เจ้าพนักงานปกครอง (เทคนิค)	16	58	74	1	-	1	75
33	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	38	48	86	2	8	10	96
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	13	43	56	-	1	1	57
35	นักวิชาการพัสดุ	1	1	2	-	-	-	2
36	นักบัญชี	1	-	1	-	-	-	1
37	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	16	10	26	-	-	-	26
38	เจ้าหน้าที่วินัย	5	9	14	-	-	-	14
39	สถาปนิก	8	4	12	-	1	1	13
40	นักวิชาการสอบ	2	1	3	-	-	-	3
41	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	3	5	8	-	-	-	8
42	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สัมพันธ	3	4	7	-	-	-	7
43	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	2	2	-	-	-	2
44	นักวิชาการศึกษา	1	9	10	-	-	-	10
45	บรรณารักษ์	4	2	6	-	-	-	6
46	นักสถิติ	-	-	-	1	-	1	1
47	นักวิชาการคลัง	3	1	4	-	-	-	4

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	
48	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	5	5	-	-	-	5
49	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	-	-	-	6	2	8	8
50	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	3	4	-	-	-	4
51	นักอาชีพบำบัด	1	-	1	-	-	-	1
52	นักจิตวิทยา	1	4	5	-	1	1	6
53	นักวิชาการควบคุมโรค	-	-	-	1	-	1	1
รวม		520	763	1,246	30	38	68	1,314

ตารางสรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
1	เจ้าหน้าที่ปกครอง	5	13	-	18	3	3	-	6	24
2	เจ้าหน้าที่ธุรการ	13	21	-	34	5	4	-	9	43
3	เจ้าหน้าที่พัสดุ	3	6	-	9	-	-	-	-	9
4	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	25	14	-	39	-	1	-	1	40
5	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	2	-	3	1	1	-	2	5
6	เจ้าหน้าที่การเกษตร	2	2	-	4	-	1	-	1	5
7	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	1	7	-	8	1	-	-	1	9
8	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	1	-	-	1	-	-	-	-	1
9	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	-	-	2	2	-	-	-	-	2
10	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	1	-	1	-	-	-	-	1
11	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	1	-	1	1
12	เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	-	3	2	5	-	-	-	-	5
13	โภชนาการ	-	1	-	1	-	-	-	-	1
14	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	1	-	2	3	-	-	-	-	3

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				SOJ
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	SOJ	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	SOJ	
15	เจ้าหน้าที่พยาบาล	26	22	38	86			1	1	87
16	เจ้าหน้าที่สถิติ	3	-	-	3	-	-	-	-	3
17	เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค	-	-	1	1	-	-	-	-	1
18	เจ้าหน้าที่สื่อสาร	2	-	-	2	-	-	-	-	2
19	เจ้าหน้าที่แผนที่	-	-	-	-	-	-	1	1	1
20	ช่างภาพ	3	-	1	4	1	-	-	1	5
21	ช่างเทคนิค	3	1	1	5	-	-	-	-	5
22	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	22	14	-	36	2	7	-	9	45
23	พนักงานปกครอง	-	15	14	29	-	-	4	4	33
24	เจ้าพนักงานธุรการ	-	12	23	35	-	3	7	10	45
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	2	1	3	-	1	1	2	5
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	37	25	62	-	2	1	3	65
27	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	5	5	10	-	5	2	7	17
28	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	1	-	1	-	-	-	-	1
29	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	5	5	-	-	-	-	5
30	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	1	2	-	-	-	-	2
31	เจ้าหน้าที่อนามัย	-	2	6	8	-	-	1	1	9
32	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	2	2	4	-	-	3	3	7
33	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	3	-	3	-	-	-	-	3
34	ช่างโยธา	-	-	16	16	-	1	9	10	26
35	ช่างไฟฟ้า	3	3	8	14	-	-	-	-	14
36	ช่างเครื่องกล	5	8	4	17	-	-	-	-	17
37	ช่างเขียนแบบ	3	2	3	8	-	-	-	-	8
38	นายช่างโยธา	-	12	18	30	-	1	3	4	34
39	ช่างสำรวจ	1	1	6	8	-	-	2	2	10
40	นายช่างสำรวจ	-	4	1	5	-	-	-	-	5

สรุปผลการดำเนินการตามโครงการบ้านขี้มี้ 1 และ 2

ธนาคาร	ยื่นขอใช้สิทธิ์		ยื่นเอกสาร			อนุมัติ			ทำสัญญากับธนาคาร		
	จำนวน	วงเงิน	จำนวน	วงเงิน	%	จำนวน	วงเงิน	%	จำนวน	วงเงิน	%
ธนาคารกรุงไทย	1,624	1,786,144,992.00	917	1,002,006,369.00	56.10	334	390,183,623.00	20.57	373	393,995,000.00	22.06
ธนาคารออมสิน	1,275	726,517,356.88	898	518,979,776.00	71.43	221	121,149,367.47	17.33	156	86,388,213.41	11.89
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	2,664	1,975,287,420	1,051	835,654,340.00	42.31	887	631,735,340.00	33.30	726	507,897,740.00	25.71
ธนาคารอิสลาม	89	81,310,729.04	69	61,094,729.04	75.14	10	10,108,000.00	11.24	10	10,108,000.00	12.43
รวม	5,652	4,569,260,497.92	2,935	2,417,735.04	52.91	1,452	1,153,176,330.47	25.69	1,265	998,348,953.41	21.85



รายงานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ
2552

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ 0-2621-0031 โทรสาร 0-2224-3020
www.bangkok.go.th/csc

พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 1,000 เล่ม

ที่ปรึกษา

นายสุชาติ จำปาขาว นางสาวณัฐสุภา เขียวเม่น นายฉัตรชัย ใจงาม

บรรณาธิการบริหาร

นางสาววิภากรณ์ สรวงพนากุล นายประพัฒน์ ธีรพงศ์ธ
นางสาวอุไรวรรณ เขียวเม่น นางสาวอรชร เลาคันนันทน์ นายรักษา สุทิน

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดีลา

กองบรรณาธิการ

นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ นางสุนีย์ บุญช่วยเมตตา นางศุภญา ตันประคองสุข
นายเศรษฐฤกษ์ ดาวอรุณ นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด นางสาวปัทนิพร สุธีระ

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2553

โทรศัพท์ 0-2564-3105 ถึง 11 โทรสาร 0-2564-3119

<http://www.tu.ac.th/org/tuprint>

รายงานการบริการ
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ

2552



สำนักงาน ก.ก.

เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
Office of the Bangkok Metropolitan
Administration Civil Service Commission
www.bangkok.go.th/csc