

ลับ

“ยกเลิกชั้นความลับ
เมื่อ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗”

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ณ ห้องนพรัตน์ (ชั้น ๕) ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายสิทธิวิโรจน์ วรรณพฤษ ห้วหน้าสำนักงาน ก.ค. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางสาววิริยา เนตรน้อย รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นางวันทนี วัฒนะ)
๘. นายเกรียงไกร ตั้งจิตรมณีศักดิ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายสุริยชัย รวีวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัครเดช จ้านงศ์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนแสงี่ยม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๓. นายติณณภพ พิภทอง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๔. นายธวัชชัย พิภอังกูร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



ลับ

- | | | |
|------|--|--------------|
| ๒.๖ | ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๗ | นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๘ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๙ | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๐ | นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๑ | นายภาส ภาสสัตธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๒ | นายสนิทกร กาญจนะจิตรา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Cisco WebEx Meetings เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๖๗ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มี
ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือกรมใด
มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ
หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด



๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๒๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๗) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

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

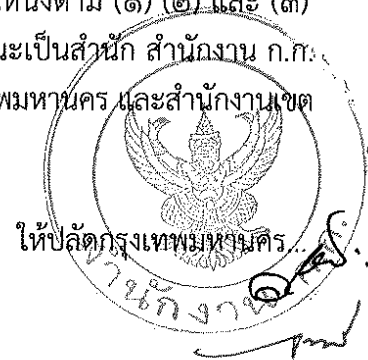
มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่น ที่ ก.ก. กำหนด ในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต

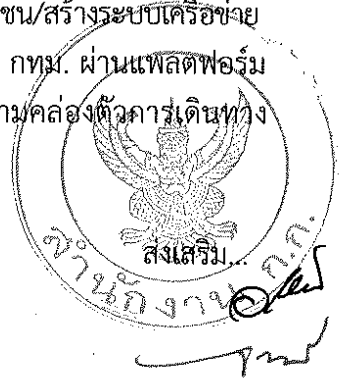


ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือสำนักงาน หรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจ สั่งแต่งตั้ง”

๓. ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการว่า กรุงเทพมหานครควรเพิ่มช่องทางการสรรหา และเลือกสรรคนเก่ง (Talent) ในสายงานต่าง ๆ เข้าสู่องค์กรด้วย เช่น ผู้มีความรู้ด้าน Digital Science เพื่อมา ทำเรื่องรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีกำลังคนคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้ทันต่อความต้องการในการพัฒนาเมือง

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ รับทราบผลการพิจารณาหนังสือเวียน ของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๔/ว ๒๓ เรื่อง การบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรจุบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ เป็นไปด้วยความคล่องตัว และคำนึงถึงหลักคุณธรรมมากขึ้น รวมทั้งมีการปรับปรุงคุณสมบัติ ของบุคคลที่จะรับการบรรจุ องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเลือกสรร การเทียบประสบการณ์ และการเจรจาต่อรองเงินเดือนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และต้องมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้น

๕. กรุงเทพมหานครเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีหน้าที่บริหารจัดการเมืองหลวง จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ-บริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ดังนี้ การรักษาความสงบเรียบร้อย การทะเบียน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การผังเมือง การขนส่ง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข โภค การสาธารณสุข การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น โดยกรุงเทพมหานครมีพื้นที่ ๑,๕๖๙ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรในทะเบียนบ้าน ๕,๔๙๔,๙๓๒ คน และมีประชากรแฝงที่อยู่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานครรวมกันแล้ว จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ คน กรุงเทพมหานครจึงเป็น “อภิมหานคร (megacity)” เมืองที่มีประชากรตั้งแต่ ๑๐ ล้านคนขึ้นไป และเป็นเมือง ใหญ่ที่สุดเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยนโยบายกรุงเทพมหานครของผู้ว่าราชการ-กรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) “๙ ด้าน ๙ ดี ๒๘ ประเด็นการพัฒนา ๒๒๖ นโยบาย” ได้แก่ ปลอดภัยดี เช่น แก้ไขจุดเสี่ยงภัยและอาชญากรรม เพิ่มทรัพยากร ทักษะ และข้อมูลความปลอดภัยชุมชน/สร้างระบบเครือข่าย ในพื้นที่จัดการสาธารณสุข โปร่งใสดี เช่น รายงานปัญหาโดยประชาชน แก้ปัญหาโดย กทม. ผ่านแพลตฟอร์ม Traffy Fondue เศรษฐกิจดี เช่น เพิ่มโอกาสตลาดแรงงาน เดินทางดี เช่น เพิ่มความคล่องตัวการเดินทาง



ส่งเสริมการใช้ระบบขนส่งสาธารณะและเพิ่มทางเลือกในการเดินทาง ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม สิ่งแวดล้อมดี เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียว ต้นไม้ จัดการขยะ อากาศ น้ำเสีย สุขภาพดี เช่น เปิดพื้นที่สาธารณะและพัฒนากิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพชุมชนทุกกลุ่ม สังคมดี เช่น เปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรองรับกิจกรรมที่หลากหลาย เรียนดี เช่น TransForm หลักสูตร และห้องเรียนดิจิทัล บริหารจัดการดี เช่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ร่วมบริหารจัดการเมือง

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๒/๖๐๘๖ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นำเรียนปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดพิจารณานำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ และ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เกิดความชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถฯ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรมแล้ว

อ.ก.ก วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ ตามข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ โดยที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ เจตนารมณ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ต้องการให้เป็นช่องทางสำหรับการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงในทุกระดับ บางลักษณะงานไม่มีความจำเป็นที่จะบรรจุ ในระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ เท่านั้น เช่น งานด้านวิทยาการและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital science) ที่อาจ บรรจุในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษก็ได้ รวมทั้งหากสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง เข้ามาเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ อาจจะกระทบกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น เพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากรภายในกรุงเทพมหานคร ควรเริ่มบรรจุในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ แล้วเลื่อนระดับสูงขึ้นไปก็จะช่วยลดปัญหาเรื่องการยอมรับได้ และหลักการของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าว ประการหนึ่ง คือ การสร้างการยอมรับที่พิจารณาจากผลงาน โดยกลไกการสร้าง การยอมรับ คือ ก่อนบรรจุผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และกำหนดเป้าหมายของผลงานที่ชัดเจน รวมถึงต้องมีการประเมินอย่างเข้มข้น และมีผู้แทนจากคณะกรรมการเลือกสรรมาร่วมให้ข้อมูลประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจก่อนเริ่มการสรรหาถึงเหตุผลความจำเป็นที่จะ สรรหาจากภายในไม่ได้

๑.๒ นอกจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานสูง ตามแนวทาง ของหลักเกณฑ์ที่กำหนดนี้แล้ว กรุงเทพมหานครอาจพิจารณาวิธีการจ้างในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย เช่น กอรั้ง พนักงานราชการกรุงเทพมหานคร การจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา และชิ้นงาน การทำสัญญาจ้างแบบข้อความสำเร็จระยะสั้น การจ้างงานรูปแบบ Contract เป็นต้น



๑.๓ การจัดทำหลักเกณฑ์ฯ ควรจัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ได้ทราบตำแหน่งใด หรือวิชาชีพใดบ้าง สัดส่วนจำนวนเท่าใดที่จะต้องสรรหา โดยใช้หลักเกณฑ์ฯ ฉบับนี้ และวิธีการเลือกสรรที่ควรพิจารณาทั้งในเรื่องผลงานและศักยภาพ และควรกำหนดรายละเอียดและเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ชัดเจน เช่น หลักสูตรและวิธีการเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน เป็นต้น

๒. การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ มีมติรับทราบแผนการสรรหาเชิงรุก เพื่อการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ กรุงเทพมหานครควรคำนึงถึงผลกระทบต่อด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในหน่วยงาน และควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าโดยการเลื่อนระดับ ไปจนถึงประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิได้ในตำแหน่งของตนเอง โดยอาจมิใช่ตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งถือเป็นการสร้าง Career Path สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และรักษาอัตราไว้ ซึ่งความเป็นธรรม

๒.๒ ควรกำหนดวิธีการสรรหาให้รอบคอบและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง ในประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ อาจใช้วิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการที่มีระยะเวลาการจ้างที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างคล่องตัวและยืดหยุ่น และเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารในแต่ละช่วงเวลา

๒.๓ ประธาน อ.ก.ก. (นายธนทิตกร กาญจนะจิตตรา) ได้ให้ข้อสังเกตว่า หลักเกณฑ์การบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรใช้กับความต้องการของกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง หากการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเกี่ยวข้องกับ ฝ่ายข้าราชการการเมืองอาจเกิดผลกระทบเมื่อฝ่ายข้าราชการการเมืองครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว และฝ่ายข้าราชการการเมืองที่เข้ามาใหม่อาจมีอคติและไม่มอบหมายงานสำคัญให้ หรือไม่ได้เรียกใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ๆ ดังนั้น ในการขับเคลื่อนนโยบายของฝ่ายข้าราชการการเมือง อาจพิจารณารูปแบบการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีสัญญาจ้างตามระยะเวลาขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภารกิจที่สามารถจ้างได้ไม่เกิน ๔ ปี และต่อสัญญาได้หากมีความจำเป็น

๓. การประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ โดยที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ ควรระบุคุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเลือกสรรให้ชัดเจน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึงข้าราชการตามกฎหมายใดบ้าง อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเลือกสรร ข้อ (๑) ที่กำหนดวิธีการเลือกสรร และเกณฑ์การตัดสิน โดยวิธีการดังกล่าวจะต้องสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ วิธีการดังกล่าว คือวิธีการใด และข้อ (๓) การดำเนินการอื่น ๆ หมายถึง สามารถเลือกใช้หลักเกณฑ์ที่ ก.ก. หรือ ก.พ. กำหนดใช้หรือไม่



๓.๒ การกำหนดระยะเวลาและการเทียบประสบการณ์ที่เสนอมานั้น เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการคิดตามหลักการดึงดูดคนจากภาคเอกชน กรณีเป็นตำแหน่งที่มีผู้สนใจสมัครจำนวนมาก สามารถคัดเลือกได้ และผู้ใดจะเป็นผู้มีอำนาจกำหนดระยะเวลาของประสบการณ์ ระหว่างคณะกรรมการเลือกสรรหรือกรุงเทพมหานคร

๓.๓ การปฏิบัติราชการให้กับกรุงเทพมหานครไม่ควรกำหนดระยะเวลาที่นานเกินไป เพราะอาจเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ไม่สนใจสมัครเข้ารับราชการ

๓.๔ ควรสื่อสารทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นในการบรรจุบุคคลตามหลักเกณฑ์นี้ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ได้รับการบรรจุยอมรับ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ กระบวนการแรก

๓.๕ ปัญหาที่ผ่านมาของการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นเรื่องของแหล่งการสรรหาผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์สูง ดังนั้น กรุงเทพมหานคร จะต้องพิจารณาว่าแหล่ง Talent ที่ต้องการอยู่ที่ใด และปัญหาเรื่องการปรับตัวของผู้ได้รับการบรรจุ ทั้งวัฒนธรรม การทำงาน ระบบราชการ ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้โดยการมีพี่เลี้ยงหรือผู้บังคับบัญชามาดูแลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

๓.๖ กรุงเทพมหานครควรมีการจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อรองรับการสรรหาและเลือกสรรให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของผู้บริหาร เช่น การจ้างงานแบบ Project Based หรือการจ้างเหมางาน และการจ้างงานในรูปแบบของพนักงาน ที่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ซึ่งจะ เป็นทางเลือกที่ดีสำหรับการจ้างผู้เชี่ยวชาญ หรือการจ้างโดยเฉพาะ สามารถกำหนดค่าตอบแทนในอัตราที่สูง เพื่อจูงใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาทำงานในระบบราชการได้ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กรณี การเข้ามาตามนโยบายของผู้บริหาร เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารบุคคลเหล่านั้นอาจจะไม่ได้รับ ความสำคัญ และสุดท้ายก็ไม่สามารถอยู่ในระบบราชการได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของระบบราชการเต็มไปด้วย กฎ ระเบียบ และอาจเกิดการต่อต้านจากคนภายใน

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎหมาย การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาในร่าง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครวิสามัญ และที่ประชุมมีมติให้นำข้อสังเกตตามสรุปประเด็นการอภิปรายของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ และ ก.ก. พิจารณาต่อไป โดยมี ข้อสังเกต สรุปได้ดังนี้

๑. คำปรารภและบทอาศัยอำนาจเห็นควรกำหนดให้มีความกระชับ โดยคำปรารภเห็นควร กำหนดเป็น “โดยที่เป็นการสมควรมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบรรจุบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง”

บทอาศัยอำนาจ เห็นควรกำหนดเป็น “อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๙) และ มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงมีมติในการประชุม ครั้งที่/... เมื่อวันที่ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้”



๒. ข้อ ๑ ของร่างฯ ที่กำหนดให้หน่วยงานศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น เป็นเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นหลักการและเงื่อนไขที่สำคัญ ซึ่งไม่ใช่การสรรหาในกรณีปกติ ควรปรับถ้อยคำตอนต้นที่สะท้อนถึงเงื่อนไขที่กำหนดให้หน่วยงานที่ประสงค์จะดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต้องตระหนักเสียตั้งแต่ตอนต้น เห็นควรปรับเป็น “หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง ที่ไม่อาจสรรหาได้จากบุคคลภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ให้หน่วยงานนั้นศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผล ความจำเป็นให้ชัดเจนแล้ว...” เนื่องจากเป็นความต้องการหรือความประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลักและการกำหนด หน่วยงานรับผิดชอบ และการกำหนดกระบวนการขั้นตอนภายในควรนำไปกำหนดเป็นคู่มือหรือแนวปฏิบัติจะ ทำให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น

๓. ข้อ ๔ ของร่างฯ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรจะต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งที่จะบรรจุ จึงควรกำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรเพื่อให้ครอบคลุมและ สามารถพิจารณาในภาพรวมของกรุงเทพมหานครได้เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อ ๑ ของร่างฯ และข้อ ๔.๒ ของร่างฯ ควรกำหนดเป็นภาพรวมว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะบรรจุ” เนื่องจากในทางปฏิบัติจะต้องกำหนดเป็นหนังสือเวียนหรือคู่มือ เพื่ออธิบายว่าจะต้องแต่งตั้งใคร ตำแหน่งใด

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเลือกสรร ตามข้อ (๓) “ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบรรจุ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด...” ในข้อความว่าให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด ควรกำหนดเป็น “ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดโดยให้นำมาใช้โดยอนุโลม” เพื่ออุดช่องว่างเนื่องจาก อาจมีกรณีอื่น ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในร่างหลักเกณฑ์ฉบับนี้ โดยมีข้อสังเกตว่า หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครสามารถนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมได้ หากเห็นว่า ไม่สอดคล้องหรือไม่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานครต่อไป นอกจากนี้ ควรเสนอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาในรายละเอียดว่า หากจะนำร่างหลักเกณฑ์ฉบับนี้ไปดำเนินการจะมีหลักเกณฑ์อื่น ๆ ของ ก.พ. ที่กรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลม หรือไม่ และจะดำเนินการอย่างไร เห็นควรให้กองสรรหาบุคคลพิจารณาเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ต่อไป โดยคำนึงความรวดเร็ว ความคล่องตัว การจูงใจผู้ที่มีสมรรถนะสูงเข้ารับ ราชการ และเกิดประโยชน์กับกรุงเทพมหานครมากที่สุด

๕. ข้อ ๕.๒ ของร่างฯ เรื่องการบรรจุในตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ให้พิจารณาจากคุณวุฒิ การศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้กรุงเทพมหานครกำหนดตามที่เหมาะสม ซึ่งระยะเวลาอย่างน้อย ต้องเป็นไปตามตารางในข้อนี้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่จะกำหนดประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งนอกเหนือจากที่ กำหนดในตาราง ควรเสนอให้ ก.ก. พิจารณา

๖. ข้อ ๖ ของร่างฯ ที่กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุต้องปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนนั้น ควรกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี และการห้ามโอน ย้าย ทั้งหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานรัฐอื่น เนื่องจากการกำหนดเงื่อนไขนี้เป็นเรื่องสำคัญ เมื่อบรรจุบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการแล้ว ต้องปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่า



๗. ข้อ ๗ ของร่างฯ ควรจัดลำดับการดำเนินการโดยกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเรื่องเงินเดือนของผู้ได้รับการบรรจุก่อน โดยกำหนดเงินเดือนไม่ต่ำกว่าค่ากึ่งกลางของเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและไม่เกินเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่ง และควรกำหนดเรื่องหน้าที่เจรจาต่อรองเงินเดือนหรือเสนอความเห็นของคณะกรรมการเลือกสรรแยกออกเป็นอีกรวรรคหนึ่ง

๘. ข้อ ๘ ของร่างฯ ควรแบ่งเป็นวรรคเพื่อให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อความว่า “เมื่อครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ...” กำหนดเป็นวรรคสองของร่างฯ และเรื่องการสื่อสารทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นของการบรรจุบุคคลตามหลักเกณฑ์นี้ แยกออกจากการประเมินผล โดยกำหนดเป็นข้อ ๘/๑

๙. ข้อ ๙ ของร่างฯ ที่กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการ ควรเพิ่มข้อความ “ทั้งนี้ ตามแบบที่แนบท้าย” ท้ายข้อความของข้อ ๙

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถบรรจุบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในภารกิจที่กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องดำเนินการ ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “๙ ด้าน ๙ ดี ๒๘ ประเด็นการพัฒนา ๒๒๖ นโยบาย” รวมทั้งดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สนใจเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และมีเส้นทางความก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. หน่วยงานควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นของการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถฯ ตามหลักเกณฑ์นี้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานทราบและยอมรับ การสร้างการยอมรับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากโดยกำหนดเป็นขั้นตอนแรก

๒. ในร่างหลักเกณฑ์ฯ บางข้อมีการใช้ถ้อยคำที่มีความหมายไม่ชัดเจน และอาจเกิดปัญหาในการตีความด้านกฎหมาย ได้แก่ คำว่า “หน่วยงาน” หมายถึง หน่วยงานใด และ “บุคลากร” หมายถึง บุคคลประเภทใด ควรกำหนดคำนิยามให้ชัดเจน หรือให้คำอธิบายไว้ในคู่มือการดำเนินการ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการนำหลักเกณฑ์ฯ ไปปฏิบัติ

๓. ข้อ ๖ ควรแก้ไขถ้อยคำจาก “โดยห้ามโอนไปหน่วยงานอื่น” เป็น “โดยห้ามโอนไปหน่วยงานของรัฐอื่น” เนื่องจากโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างจากโครงสร้างการบริหารราชการพลเรือน

๔. ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ได้รับการบรรจุอย่างเข้มข้น โดยหัวหน้าหน่วยงานและผู้ได้รับการบรรจุตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานในระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่บรรจุ ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีที่ผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงานด้วย รวมทั้งแนวทางการประเมินให้ชัดเจน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. กรุงเทพมหานครควรมีแนวทางหรือคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

มติที่ประชุม อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) และนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป



ได้อย่างต่อเนื่อง โดยหากสามารถประเมินผลตามองค์ประกอบเดิมได้ก็อาจไม่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน
ทุกปีงบประมาณ โดยเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อไม่ให้ความสับสนและไม่เป็นภาระให้กับหน่วยงาน
ผู้รับการประเมินมากนัก และควรเตรียมความพร้อมในการนำเสนอกรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ อ.ก.ก. เห็นชอบและให้หน่วยงานผู้รับการประเมิน
สามารถนำไปดำเนินการได้ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบกรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ และเห็นควรให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้กับ
ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งควรมีการยกตัวอย่างการดำเนินการ
เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปได้อย่างถูกต้อง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการ
จึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ
ความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการงดโทษลดขั้นเงินเดือน

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

**ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร**

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗
เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.

(นางสาวรัญญา พรไชยะ)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
(ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗)

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๙) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานใดมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง ที่ไม่อาจสรรหาได้จากบุคคลภายในกรุงเทพมหานคร เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้หน่วยงานนั้นศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นให้ชัดเจน แล้วส่งให้สำนักงาน ก.ก. เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา แล้วแต่กรณี เมื่อเห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร จึงให้ สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ

หน่วยงานควรสื่อสารทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นของการบรรจุบุคคล ตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบและยอมรับ

๒. บุคคลที่จะรับการบรรจุต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานสูง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน จากภายนอกกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ผู้ที่รับราชการอยู่ในสังกัดหน่วยงานของรัฐ ในวันที่สมัครจะต้องออกจากราชการก่อนวันที่จะบรรจุเข้ารับราชการด้วยวิธีการนี้ และผู้ที่เป็นข้าราชการในสังกัดของกรุงเทพมหานคร ไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการบรรจุด้วยวิธีการนี้

๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ก่อนวันที่รับการบรรจุ

๒.๓ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน แล้วแต่กรณี

๓. ให้สำนักงาน ก.ก. กำหนดวิธีการสรรหาที่เหมาะสมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยอย่างน้อยต้องจัดทำประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไปและเผยแพร่ประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร และอื่น ๆ

๔. ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรร โดยอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ประธาน ให้แต่งตั้งจากปลัดกรุงเทพมหานคร หรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย

๔.๒ กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ให้แต่งตั้งจาก

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะบรรจุ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานหรืองานที่เกี่ยวข้อง และ



(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น ซึ่งอาจเป็นข้าราชการ หรือบุคคลภายนอก และ

(๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย ๔.๓ เลขานุการ ให้แต่งตั้งจากผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก. และอาจแต่งตั้ง ผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

คณะกรรมการเลือกสรรมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดวิธีการเลือกสรรและเกณฑ์การตัดสิน โดยจะต้องสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ดำเนินการเลือกสรรตามวิธีการและเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ เพื่อให้กรุงเทพมหานคร ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังไม่ได้กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดโดยอนุโลม เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองใบสมัคร หรือคณะกรรมการ ออกข้อสอบ เป็นต้น

ทั้งนี้ อาจกำหนดให้คณะกรรมการเลือกสรรมีหน้าที่เสนอความเห็นและคำแนะนำเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ด้วยก็ได้

๕. บุคคลจะได้รับการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การเทียบประสบการณ์ ดังนี้

๕.๑ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับเพื่อการเทียบประสบการณ์ต้องเป็นระยะเวลา ที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ตามที่กรุงเทพมหานครเห็นสมควร โดยต้องมีหนังสือรับรองประวัติการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานหรือ สถานประกอบการที่บุคคลนั้นได้เคยปฏิบัติงาน หรือหลักฐานอื่น ๆ ที่กรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่า แสดงถึงประสบการณ์ทำงานตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๕.๒ การบรรจุในตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาและ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้กรุงเทพมหานครกำหนดตามที่เห็นสมควร ซึ่งระยะเวลาอย่างน้อยต้องเป็น ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

คุณวุฒิ	ระดับที่จะบรรจุ/ประสบการณ์			
	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน	๓ ปี	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี
ปริญญาโท หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน	๒ ปี	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน	๑ ปี	๓ ปี	๔ ปี	๕ ปี



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

คุณวุฒิ	ประสบการณ์
ประกาศนียบัตรชั้นต้น หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๑๔ ปี
ประกาศนียบัตรชั้นกลาง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๑๒ ปี
ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๑๐ ปี
ปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๘ ปี

กรณีที่หน่วยงานมีเหตุผลความจำเป็นที่จะกำหนดประสบการณ์น้อยกว่าที่ ก.ก. กำหนดไว้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นรายกรณี

๖. ผู้ที่ได้รับการบรรจุต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปหน่วยงานของรัฐอื่น เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการตามเงื่อนไขได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นรายกรณี

๗. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณากำหนดเงินเดือนของผู้ได้รับการบรรจุ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าค่ากึ่งกลางของเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และไม่เกินเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งดังกล่าว โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ผลสำเร็จของงาน หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะประโยชน์กับการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ อาจพิจารณากำหนดให้มีกลไกการเจรจาต่อรองเงินเดือน หรือกำหนดให้คณะกรรมการเลือกสรรทำหน้าที่เจรจาต่อรองเงินเดือน หรือเสนอความเห็นและคำแนะนำเกี่ยวกับเงินเดือนที่ควรได้รับเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการอีกคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองเงินเดือนหรือเสนอความเห็นและคำแนะนำเกี่ยวกับเงินเดือนที่ควรได้รับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๒ ก็ได้

๘. ให้หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ได้รับการบรรจุอย่างเข้มข้น โดยให้หัวหน้าหน่วยงานและผู้ได้รับการบรรจุตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานในระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่บรรจุ ซึ่งข้อตกลงควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายของผลงานที่ต้องการหรือตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ หรือรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานเห็นสมควร โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุหรือช่วงแรก หลังจากได้รับการบรรจุ เมื่อครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้ข้อมูลตามข้อตกลงข้างต้นประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ให้มีผู้แทนจากคณะกรรมการเลือกสรรเป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินดังกล่าวด้วย

กรณีที่ผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงานให้ดำเนินการตามแนวทางที่กรุงเทพมหานครกำหนด

หน่วยงานควรพิจารณาแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เล็งอำนาจให้ผู้ได้รับการบรรจุสามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายที่คิดค้นไว้

๙. เมื่อได้ดำเนินการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเสร็จสิ้นแล้วในแต่ละครั้ง ให้รายงานผลการดำเนินการต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ ก.ก. เพื่อทราบทุกครั้ง ทั้งนี้ ตามแบบที่แนบท้าย



**แบบรายงานการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**

๑. หน่วยงาน.....โทรศัพท์.....

๒. ตำแหน่งที่ดำเนินการ

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรกตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ.....บาท

คุณวุฒิที่รับสมัคร คือ

ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่ต้องการ คือด้าน.....จำนวน.....ปี

ปฏิบัติงานสังกัด.....

๓. คณะกรรมการ

คณะกรรมการเลือกสรร จำนวน.....คน ดังนี้

องค์ประกอบ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
ประธานกรรมการ		
กรรมการ		
กรรมการ		
กรรมการ		
เลขานุการ		

๔. วิธีการแพร่ข่าว

- เว็บไซต์สำนักงาน ก.ก. เว็บไซต์หน่วยงาน
 ที่ทำการหน่วยงาน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. วิธีการเลือกสรร

- พิจารณาจากผลงานและประสบการณ์ทำงาน
 พิจารณาจากการนำเสนอแนวทางพัฒนางานหรือวิสัยทัศน์
 การสัมภาษณ์
 สอบข้อเขียน โดยสอบวิชา.....
 วิธีการอื่น ๆ (โปรดระบุ)

๖. จำนวนคน

ข้อมูล	จำนวน (คน)
ผู้สมัคร	
ผู้เข้ารับการคัดเลือก	
ผู้ได้รับการเลือกสรร	
ผู้ได้รับการบรรจุ	



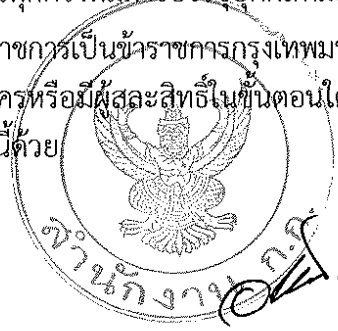
๗. ระยะเวลา รับสมัคร ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....รวม.....วัน
 วันที่ดำเนินการเลือกสรร.....
 วันที่ประกาศผลการเลือกสรรหรือแจ้งผลการเลือกสรร.....
 วันที่บรรจุ.....
 ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่แต่งตั้งคณะกรรมการ ถึงวันที่บรรจุ รวม.....วัน

๘. ปัญหาในการดำเนินการและข้อเสนอแนะ

.....

หมายเหตุ

๑. ให้รายงานผลการดำเนินการตามแบบรายงานนี้ทุกครั้งที่มีการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๒. กรณีที่ไม่มีผู้ได้รับการบรรจุ เนื่องจากไม่มีผู้สมัครหรือมีผู้สละสิทธิ์ในขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่ง ให้รายงานผลการดำเนินการตามแบบรายงานนี้ด้วย



[Handwritten signature]