

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายชาคริต สุธงษ์กุล หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ 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.
(นายธนู ขวัญเดช)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นางวันทนี วัฒนยะ)
๘. นายเกรียงไกร ตั้งจิตรมณีศักดิ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายสุริยชัย รวีวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัศรเดช จำนงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)



- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๓. นายติณณภพ ฟ้าทอง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายอรรถพร สุวัธนเดชา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นางสาวอริยญา พรไชยะ) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) | ติดภารกิจ |
|--|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นางจงจิตร รัตนสุภสิน | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายพิศณุ อินทร์ชัย | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางฐิติชญาน์ นภาอนันตวงศ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางทิพวรรณ วานิชกิตติกุล | ผู้อำนวยการส่วนคดีปกครอง
สำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| ๖. นายภัทรารุณ อุดมมนกุล | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๗. นางสาวกัญญูปภา คงประเสริฐ | ผู้อำนวยการกองสรุบบคตล |



๘. นางอริญญา นุชสาย
๙. นางดารณี วิจารณ์จันทร์
๑๐. นางสาวปาริชาติ ฉิมตระกูล
๑๑. นางปิยวรรณ จอจวิวัฒนสกุล
๑๒. นางสาวจรรยา อเนกนงค์
๑๓. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง
๑๔. นายธีรวิทย์ อรุณรัมย์
๑๕. นางสาววรัญญา รังสีฉนิชอรุณ
๑๖. นางสาวอภิญญา สีสะฉายากุล
๑๗. นางสาวรุโนทัย เสืออิม
๑๘. นางสาวศิริมา ศิลาณิล
๑๙. นางปาริฉัตร วงศ์ลิ้ม
๒๐. นางสาวปาริฉัตรกั ใจจักรคำ
๒๑. นางสาวสุตาภรณ์ วิทยกุล
๒๒. ว่าที่ร้อยตรี ประชญา แสงดี
๒๓. นายกิตติศักดิ์ คงทรัพย์
๒๔. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข
๒๕. นางสาวศุภรัตน์ วรศักดิ์เพชร
๒๖. นางสาวพิรพรรณ เรืองวานิช
๒๗. นางสาวอรสา ยางทอง
๒๘. นายสันติพร เกียรติศิริโรจน์
๒๙. นายณัฐ สสภาพร
๓๐. นางสาวชบาพร พิมพ์วิริยะ
๓๑. นางสาวจินตภา อรรถนิตกุล
๓๒. นางสาวโชติกา จิตสามารถ
๓๓. นายภูมิสิทธิ์ อุปถัมภ์ธนาพันธ์
๓๔. นางสาวโชติกา จิตสามารถ
๓๕. นายวิรัชกร กรันทุกะพันธ์

- ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
- ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
- ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑
- ผู้อำนวยการส่วนบริหารการพัฒนา-
- ทรัพยากรบุคคล
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



๓๖. นางสาวนิตยา จงแสง	นิติกรปฏิบัติการ
๓๗. นายปวิศร์ สุทธิบุญ	นิติกรปฏิบัติการ
๓๘. นายเกรียงไกร สมประสงค์	นิติกรปฏิบัติการ
๓๙. นายโชติพล เชื้อจำรูญ	นิติกรปฏิบัติการ
๔๐. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๔๑. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์	นักจัดการงานทั่วไป
๔๒. นางสาวชนษะภู่ตรี สมประสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป
๔๓. นางสาวปรารถนา ศิริผลา	นิติกร
๔๔. นายวศิน เขียววิสัย	นิติกร

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ติดตามภารกิจ ทำหน้าที่ประธานการประชุม

๒. จากสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนไทย - กัมพูชา ขอให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักเทศกิจ ศูนย์เฝ้าระวัง สำนักการแพทย์ เตรียมความพร้อมภารกิจด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงสำนักสิ่งแวดล้อมเตรียมรถสุราเคลื่อนที่ไว้รองรับบริการพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

๓. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

๓.๑ ขอแสดงความยินดีกับ นายธนู ขวัญเดช ที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เลขาธิการ ก.ค.ศ. (กรรมการ ก.ก. โดยตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้

๓.๒ ในการประชุมครั้งนี้ มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๙ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

๓.๒.๑ ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางวันทนีย์ วัฒนะ) กรรมการ ก.ก.

๓.๒.๒ เลขาธิการ ก.พ.
(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์)
รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) กรรมการ ก.ก.

๓.๒.๓ เลขาธิการ ก.ค.ศ.



- | | |
|---|--------------|
| ๓.๒.๓ เลขานุการ ก.พ.ร.
(นางสาววิริยา เนตรน้อย
รองเลขานุการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๔ เลขานุการ ก.ค.ศ.
(นายธนู ขวัญเดช) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๕ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๖ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๗ นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๘ นายสุริยชัย รวีวรรณ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๙ นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓.๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
ในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘**

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๖๔ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘



ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ.

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ดังนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น ที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับกฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็น ทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณามีได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม



ในการนำกฎหมาย...

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน กฎหมายนั้นด้วย

มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่น ที่ ก.ก. กำหนด ในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดย คำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด

ในกรณีที่มิได้ผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไป ตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติกำหนด แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยกำหนดให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น



หากเป็นการ...

หากเป็นการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกรณีปกติไว้ดังนี้

๑) ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก

๒) การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้ยกเว้นไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลักษณะงานของส่วนแต่ละส่วนราชการด้วย

๓) ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ และให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการด้วย ทั้งนี้จะมีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือจะหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่จะย้าย หรือจะดำเนินการโดยวิธีอื่นตามที่เห็นสมควรเพื่อให้การย้ายเป็นไปอย่างเหมาะสมด้วยก็ได้

๔) เมื่อได้มีคำสั่งย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวและรับมอบหน้าที่ด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ต่อไป

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดำเนินการตามมาตรา ๕๒(๒) ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด ในระดับเทียบเท่าให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง



๕. หนังสือสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๔/๕๐๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ แจ้งกำหนดวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๖. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ในส่วนของคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สายงานอำนวยการ ระดับต้น

๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๑.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๒. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด

สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน ระดับต้น

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่ระบุข้อข้างต้นของตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๑.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และ

๓. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ

๔. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด





๗. การนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ รายละเอียดดังนี้

สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอขอความชอบ อ.ก.ก. วิสามัญ เรื่อง ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ ตามลำดับ ดังนี้

๗.๑ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก.ฯ ซึ่ง อ.ก.ก. มีข้อเสนอแนะและให้นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

๗.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘ เพื่อขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก.ฯ โดย อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก.ฯ และให้นำเสนอ อ.ก.ก. กฎหมายและระเบียบ

๗.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาปรับปรุงการใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหา และรายละเอียดอื่น ๆ ของร่างกฎ ก.ก.ฯ โดยมติ อ.ก.ก. ให้ปรับปรุงถ้อยคำให้เหมาะสม และมีข้อสังเกตในประเด็นต่าง ๆ

๗.๔ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จะพิจารณาเกี่ยวกับข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ

รายละเอียดการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ มีดังนี้

การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ อ.ก.ก. มีมติให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาและปรับปรุงร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. และนำเสนอ อ.ก.ก. ในคราวต่อไป โดยความคิดเห็นข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. สรุปได้ดังนี้

๑. ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น อาจให้มีการขึ้นบัญชีไว้ภายใน ๑ ปี หากมีตำแหน่งว่างสามารถเรียกบัญชีเพื่อทดแทนได้ทันที

๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามกฎหมาย ก.ก.ฯ ข้อ ๓ (๒) กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และหรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือก การใช้คำว่า “และหรือ” อาจเป็นการเปิดช่องให้ใช้ดุลยพินิจในการเลือกกรรมการในแต่ละครั้ง หรือแต่ละสายงานที่ไม่เหมือนกัน จึงควรกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการให้ชัดเจนว่า จะแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทใดบ้าง



๓. ควรมีการประเมินทางจิตวิทยาของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยปัจจุบันใช้วิธีการให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกรับรองตนเอง

๔. ผลงานที่โดดเด่น (เอกสารหมายเลข ๓) ที่กำหนดให้จัดทำ จำนวน ๕ - ๑๐ หนักรวมเอกสารประกอบ เนื่องจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมากและผู้สมัครได้หลายตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการประเมิน จึงควรปรับเป็น จำนวน ๓ หน้า ทั้งนี้ หากมีเอกสารประกอบสามารถเพิ่มได้รวมไม่เกิน ๑๐ หน้า

๕. ประสบการณ์การทำงานมีส่วนสำคัญในการสั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานในองค์กรของกรุงเทพมหานคร จึงอาจปรับเพิ่มคะแนนศักยภาพในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มจาก ๑๐ คะแนน เป็น ๑๕ คะแนน หรือ ๒๐ คะแนน

๖. การคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ควรมีมาตรฐานเดียวกับการคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ระดับสูง จึงควรปรับให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาจากที่กำหนดไว้ จำนวนไม่เกิน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง เป็นจำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง

๗. การกำหนดจำนวนสิทธิในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ จำนวนไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ เลือกสมัครในตำแหน่งที่มีความถนัด และต้องการสมัครอย่างแท้จริง แต่หากพิจารณาแล้วต้องการให้เป็นมาตรฐานเดียวกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูงก็กำหนดให้ผู้สมัครได้ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง

๘. กรณีการคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ที่มีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่งที่เป็นสายงานเดียวกัน เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หลักเกณฑ์กำหนดให้กรรมการสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง แต่ถ้าคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาแล้วไม่จำเป็นต้องคัดเลือกไว้ จำนวน ๒ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งว่าง อาจกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกสามารถคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับการคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง

๙. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกในกฎ ก.ก. ข้อ ๔ (๘) กำหนดให้เรียงรายชื่อผู้ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานครตามลำดับคะแนน อาจไม่เป็นมาตรฐานเดียวกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง ที่กำหนดให้เรียงรายชื่อตามลำดับอักษร ประกอบกับร่างกฎ ก.ก. นี้





๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามกฎหมาย ก.ก.ฯ ข้อ ๓ (๒) เดิมกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และหรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือก ปรับปรุงโดยตัดคำว่า “หรือ” ออก เพื่อเป็นการไม่เปิดช่องให้ใช้ดุลพินิจในการเลือกกรรมการ ในการคัดเลือกแต่ละครั้งและทุกสายงานมีมาตรฐานเดียวกัน

๑.๒ การกำหนดจำนวนสิทธิในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ กำหนดจำนวนไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ เลือกสมัครในตำแหน่งที่มีความถนัด และต้องการสมัครอย่างแท้จริง

๑.๓ การกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนดจำนวนไม่เกิน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับอักษร

๑.๔ ผลงานที่โดดเด่น (เอกสารหมายเลข ๓) กำหนดให้เสนอไม่เกิน ๓ เรื่อง เรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 กรณีถ้ามีเอกสารประกอบเมื่อนับรวมกับผลงานแล้วจะต้องไม่เกิน ๑๐ หน้า กระดาษ A4 และจะต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก

๑.๕ ประสิทธิภาพการทำงานมีส่วนสำคัญในการสังสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจึงปรับเพิ่มคะแนนศักยภาพในส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มจาก ๑๐ คะแนน เป็น ๑๕ คะแนน

๑.๖ เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกฯ (เอกสารหมายเลข ๕) ตัดคำว่า “และอาจ” ในข้อความ “และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย” ออกทุกข้อ และแก้ไขเพิ่มเติมเป็น “โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย”

๑.๗ การให้คะแนนเป็นค่าคะแนนเฉพาะ เช่น ระดับดีมาก ๑๐ คะแนน ระดับดี ๘ คะแนน เป็นต้น เนื่องจากเป็นคะแนนที่สามารถระบุความแตกต่างได้อย่างชัดเจนในแต่ละระดับคะแนน แต่หากให้คะแนนเป็นระดับช่วง เช่น ระดับดีมาก คะแนน ๙ - ๑๐ คะแนน ระดับดี คะแนน ๗ - ๘ คะแนน เป็นต้น หากผลคะแนนต่างกัน เพียง ๑ คะแนน จะไม่สามารถให้เหตุผลได้อย่างชัดเจนว่า ๑ คะแนนนั้นมีความแตกต่างกันตรงที่ใด

๑.๘ ปรับปรุงคะแนนองค์ประกอบในข้อ ๔ (๒) โดยกำหนดค่าคะแนนเดิมในการประเมินศักยภาพ จากเดิม ๕๐ คะแนน เป็น ๖๐ คะแนน



๒. สำนักงาน ก.ก. ...

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาการประเมินจิตวิทยาจากนักจิตวิทยาคลินิกของ
สำนักงานแพทย์และสำนักงานมัยแล้ว ทั้งสองสำนักมีความเห็นตรงกันว่าไม่สามารถนำผลการ
ประเมินทางจิตวิทยามาแปลผลเป็นคะแนนได้ เนื่องจากการประเมินบุคลิกภาพ ความผิดปกติ
ทางจิตวิทยา การเข้าสังคม ความแปรปรวนของระบบประสาทอย่างคร่าว ๆ ซึ่งไม่สามารถสรุปได้
ว่าบุคลิกเช่นใด หรือการเข้าสังคมในรูปแบบใด ที่จะได้คะแนนมากหรือน้อยกว่าเนื่องจาก
แต่ละบุคคลย่อมมีจุดดี จุดด้อยที่แตกต่างกันออกไป โดยนักจิตวิทยาจะมีการแจ้งว่าผ่านหรือไม่
ไม่ผ่านการทดสอบจิตวิทยา และอาจแจ้งข้อมูลจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคลในแบบประเมินผล
ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาความเหมาะสมประกอบการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งได้ สำหรับความ
ผิดปกติทางจิตวิทยา ความแปรปรวนของระบบประสาท โดยส่วนมากจะไม่พบกับบุคคลที่สามารถ
ปฏิบัติงานได้ แต่จะพบได้กับผู้ป่วยที่มารับการรักษาตามโรงพยาบาลเท่านั้น โดยการทดสอบ
จิตวิทยาเป็นการประเมินโดยแบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน สามารถวัดผลทางจิตวิทยาได้ค่อนข้างแม่นยำ
และมีค่าความเที่ยงค่อนข้างสูง

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาเกี่ยวกับการนำผลการทดสอบจิตวิทยาไปเป็น
องค์ประกอบในการคัดเลือกฯ

- การประเมินจิตวิทยามีข้อดีและข้อจำกัด สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ข้อดีของการมีการประเมินจิตวิทยา ได้แก่ การคัดเลือกฯ สามารถมั่นใจ
ได้ว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เป็นปกติ ทั้งนี้บุคลิกภาพ และลักษณะการ
เข้าสังคมจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

๓.๒ ข้อจำกัดกรณีมีการประเมินจิตวิทยา ได้แก่

๓.๒.๑ ระยะเวลาการคัดเลือกเพิ่มขึ้น ๒ - ๓ สัปดาห์ เนื่องจากต้อง
เพิ่มระยะเวลาในกระบวนการคัดเลือก โดยต้องมีการจัดการทดสอบผู้เข้ารับการคัดเลือก
๑ วัน และต้องมีการวิเคราะห์ผลการทดสอบประมาณ ๒ - ๓ สัปดาห์ (กรณีมีผู้เข้ารับการทดสอบ
ประมาณ ๒๐๐ - ๓๐๐ คน) และจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนการสัมภาษณ์เนื่องจากจะต้อง
นำผลการประเมินให้คณะกรรมการใช้ประกอบการสัมภาษณ์

๓.๒.๒ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งฯ ให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับต้น จะดำเนินการปีละ ๑ - ๒ ครั้ง และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้
จิตวิทยาใหม่ในทุกครั้ง ซึ่งผลการประเมินจะใช้ได้ ๖ เดือน



- การคัดเลือกฯ...

- การคัดเลือกฯ กรณีที่มีการประเมินจิตวิทยา (ผลการประเมินผ่าน หรือ ไม่ผ่าน) เพื่อใช้ผลในการประกอบการสัมภาษณ์ และกรณีไม่มีการประเมินจิตวิทยาทั้ง ๒ กรณีจะมีการเพิ่มคะแนนในส่วนของศักยภาพ ในหัวข้อคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจากเดิม ๑๐ คะแนน เป็น ๑๕ คะแนน เนื่องจากคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร เช่น การมีภาวะจิตใจที่เป็นปกติ มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง ประกอบกับมีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในหัวข้อนี้ ทั้งนี้ อ.ก.ก. มีมติไม่มีการประเมินจิตวิทยาในร่างกฎ ก.ก. ดังกล่าว

๔. การกำหนดองค์ประกอบและคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนที่ใช้ในปัจจุบัน (คะแนน)	คะแนนปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ อ.ก.ก.ครั้งที่๑๐/๒๕๖๗ (คะแนน)	คะแนนตามกฎ ก.ก. เลื่อนและแต่งตั้ง บริหาร/ อ.สูง (คะแนน)
๒.๑ ผลงานที่โดดเด่น - ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง	๓๐	๓๐	๓๐
๒.๒ ศักยภาพ (คะแนนเต็ม)	๕๐	๖๐	๕๐
(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๐	๑๕	๑๐
(ข) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ	๑๐	๑๐	๑๐
(ค) ข้อเสนอแนวคิดว่า ๑ เรื่อง	๒๐	๒๐	๑๕
(ง) คุณลักษณะที่จำเป็น	๑๐	๑๕	๑๕
๒.๓ ความประพฤติ	๑๐	๕	๑๐
๒.๔ พฤติกรรมทางจริยธรรม	๑๐	๕	๑๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๔.๑ ข้อ (๒.๑) ผลงานโดดเด่น คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน คงเดิม โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือก จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง (เรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ)

๔.๒ ข้อ (๒.๒) ศักยภาพ ปรับคะแนนเพิ่มขึ้นเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน จากเดิมคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน รายละเอียด ดังนี้

(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน ปรับคะแนนเพิ่มขึ้นเป็น ๑๕ คะแนน จากเดิมคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน เนื่องจากประสบการณ์การทำงานมีส่วนสำคัญในการสั่งสม ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานในองค์กรของกรุงเทพมหานคร จึงปรับเพิ่มคะแนนศักยภาพในส่วน of ประสบการณ์ในการทำงาน

(ข) ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน เท่าเดิม



(ค) ข้อเสนอ แนวคิด และวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พิจารณาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการ ดำเนินการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน เท่าเดิม

(ง) คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ปรับคะแนนเพิ่มขึ้นเป็น ๑๕ คะแนน จากเดิมคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ทั้ง ๒ กรณี ได้แก่ กรณีที่มีการประเมินทางจิตวิทยา (โดยไม่คิดเป็น คะแนนแต่จะเป็นในรูปแบบของผ่านหรือไม่ผ่าน) เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการสัมภาษณ์ และกรณีที่ไม่มี การประเมินทางจิตวิทยา เนื่องจากคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๔.๓ ข้อ (๒.๓) ความประพฤติ พิจารณาว่า ผู้เข้ารับการคัดเลือกส่วนใหญ่ มีความประพฤติที่เป็นปกติ ในข้อนี้ผู้สมัครส่วนใหญ่จึงได้คะแนนเต็ม จึงปรับลดคะแนนลง เป็น ๕ คะแนน จากเดิมคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

๔.๔ ข้อ (๒.๔) พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาว่าหากผู้เข้ารับการคัดเลือก ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ผู้สมัครส่วนใหญ่จะได้คะแนนเต็ม จึงปรับลดคะแนนลงเป็น ๕ คะแนน จากเดิม คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยให้แสดงความคิดเห็นผ่าน Google Form ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม - ๙ เมษายน ๒๕๖๘ โดยมี ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๕๘ คน มีผู้เห็นด้วยกับร่าง กฎ ก.ก. จำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๘ ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ และมีผู้ไม่เห็นด้วยโดยขอให้ปรับปรุงในบางกรณี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๕.๑๒ ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

โดยที่ประชุม อ.ก.ก. มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. ผลงานโดดเด่นไม่จำเป็นต้องเป็นงานวิจัย หรือนวัตกรรมเสมอไปแต่อาจเป็น งานประจำที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว หรือสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เร่งด่วนได้ หรือเป็นงานที่มีผลลัพธ์ (Output) และผลกระทบ (Outcome) ที่ปรากฏอย่างชัดเจน เป็นต้น เนื่องจากบางหน่วยงานไม่ได้ปฏิบัติงาน ในด้านงานวิจัย หรือนวัตกรรม



๒. ควรกำหนด...

๒. ควรกำหนดแนวทางหรือจัดทำคู่มือการให้คะแนนในการประเมินผล โดยอธิบายรายละเอียดในแต่ละหัวข้อของแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ย่อยสำหรับการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้ หากมีการกำหนดเกณฑ์ย่อยที่ชัดเจนมากจนเกินไป อาจส่งผลให้การประเมินขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาในภาพรวมได้ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. และให้จัดทำคู่มือการให้คะแนนในการประเมินผลสำหรับกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ เพื่อให้การดำเนินการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ร่างกฎ ก.ก.ฯ ไม่มีการประเมินจิตวิทยา

การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.ก. ได้นำร่างกฎ ก.ก.ฯ ตามมติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เสนอที่ประชุมสรุปได้ดังนี้

๑. ที่ประชุมมีประเด็นอภิปรายให้แก่ข้าราชการ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. ดังนี้

๑.๑ ข้อ ๓ (๑) ตัดข้อความว่า “จำนวน ๑ คน” ออก

๑.๒ ให้แก้ไขข้อ ๔ (๗) วรรคหนึ่ง จากข้อความ “กรณีการตัดสินใจของผู้ขอรับการคัดเลือก จะไม่รับพิจารณาในกรณี ดังต่อไปนี้” เป็น “กรณีการตัดสินใจของผู้ขอรับการคัดเลือกให้เป็นไปดังต่อไปนี้”

๑.๓ ให้เพิ่มคำว่า “ให้” หน้าคำว่า “ส่งรายชื่อ” ในข้อ ๖ (๓) และหน้าคำว่า “ผู้ขอรับการคัดเลือก” ในข้อ ๗ วรรคหนึ่ง

๑.๔ ในข้อ ๖ (๒) ให้ตัดข้อความว่า “ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน” ออก เนื่องจากในวรรคหนึ่ง ได้กำหนดไว้แล้วว่า “หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้”

๑.๕ ข้อ ๘ วรรคสองให้แก้ไข ดังนี้

๑) ตัดคำว่า “ก็” ในบรรทัดที่สองของข้อ ๘ วรรคสองออก

๒) บรรทัดที่สอง แก้ไขตัวเลข “๑” เป็นตัวหนังสือ



๒. อ.ก.ก. วิสามัญ...

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบมีข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑ การพิจารณาประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คำนึงถึงผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมิน มีน้ำหนักคะแนน ๑๐๐ คะแนน และต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในส่วนของผลงาน กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน แต่ในส่วนศักยภาพ กำหนดคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน การกำหนดคะแนนของผลงาน ๓๐ คะแนน น้อยเกินไปหรือไม่เนื่องจากการประเมินผลงาน สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ควรกำหนดให้สอดคล้องกับคะแนนของศักยภาพ

๒.๒ ในข้อ ๔ (๒.๒) ศักยภาพ สามารถนำคะแนนตาม (ก) - (ง) มาเฉลี่ยกันเพื่อให้ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ได้หรือไม่ หรือแต่ละหัวข้อย่อยจะต้องผ่านร้อยละ ๖๐ ควรกำหนดให้ชัดเจน

๒.๓ ควรนำ (๓) และ (๔) ในข้อ ๔ มารวมอยู่ในข้อเดียวกัน เพราะควรกล่าวถึงกระบวนการในการประเมินให้ครบถ้วนก่อน แล้วจึงกล่าวถึงกระบวนการเสนอรายชื่อต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร

๒.๔ ในข้อ ๔ (๔) กรณีคัดเลือกคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร การกำหนดเช่นนี้ขัดกับข้อ ๔ (๘) ที่กำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง หรือไม่ ควรกำหนดระบุในข้อ ๔ (๘) ทั้งในกรณีที่มีตำแหน่งเดียวแล้วเลือก ๒ คน ต่อหนึ่งตำแหน่ง หรือกรณีที่มีหลายตำแหน่งก็สามารถเสนอชื่อได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งไม่ต้องกำหนดสองคนต่อหนึ่งตำแหน่ง และจะดำเนินการโดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษรจะสอดคล้องกับข้อ ๔ (๘)

๒.๕ การกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดจำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตามหลักการ Rule of Three และสอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาปรับปรุงร่างกฎ ก.ก.ฯ ตามประเด็นการอภิปรายและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ดังนี้

ธษ



ธษ

๓.๑ แก้ไขตามประเด็นอภิปรายของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑) ข้อ ๓ (๑) ตัดข้อความ “จำนวน ๑ คน” ออก

๒) ข้อ ๔ (๗) วรรคหนึ่ง แก้ไขจากข้อความ “กรณีการตัดสินสิทธิของผู้ขอรับการคัดเลือก จะไม่รับพิจารณาในกรณี ดังต่อไปนี้” เป็น “กรณีการตัดสินสิทธิของผู้ขอรับการคัดเลือกให้เป็นไปดังต่อไปนี้”

๓) เพิ่มคำว่า “ให้” หน้าคำว่า “ส่งรายชื่อ” ในข้อ ๖ (๓) และหน้าคำว่า “ผู้ขอรับการคัดเลือก” ในข้อ ๗ วรรคหนึ่ง

๔) ข้อ ๘ วรรคสองแก้ไข ดังนี้

- ตัดคำว่า “ก็” ในบรรทัดที่สองของข้อ ๘ วรรคสองออก
- บรรทัดที่สอง แก้ไขตัวเลข “๑” เป็นตัวหนังสือ

๓.๒ แก้ไขตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑) ในข้อ ๖ (๒) ตัดข้อความว่า “ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน” ออก เนื่องจากในวรรคหนึ่ง ได้กำหนดไว้แล้วว่า “หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้”

๒) ในข้อ ๔ (๘) ปรับปรุงในส่วนของการพิจารณาจำนวนผู้ที่เสนอรายชื่อต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ให้มีข้อความในกรณีที่เป็นการคัดเลือกในหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน อาจเสนอชื่อได้ตามที่เห็นสมควร แต่จำนวนต้องมากกว่าจำนวนที่จะแต่งตั้งด้วย ดังนี้

ข้อความเดิม “(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๒ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร”

ข้อความที่ปรับปรุง “(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๒ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง สำหรับกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่ต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยการเสนอรายชื่อให้เสนอพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร”

โดยที่ประชุมมีมติให้นำประเด็นสำคัญและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ พิจารณา และนำเสนอ ก.ก. พิจารณ



การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และเสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ ได้พิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ ในประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายมีข้อสังเกตว่า การพิจารณาประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คำนึงถึงผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมิน มีน้ำหนักคะแนน ๑๐๐ คะแนน และต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในส่วนของผลงาน กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน แต่ในส่วนศักยภาพ กำหนดคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน การกำหนดคะแนนของผลงาน ๓๐ คะแนน น้อยเกินไปหรือไม่ เนื่องจากการประเมินผลงาน สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลควรกำหนดให้สมดุลกับคะแนนของศักยภาพ สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบน้ำหนักคะแนนเพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนที่ใช้ในปัจจุบัน (คะแนน)	คะแนนที่เสนอ อ.ก.ก.กฎหมายฯ (มติ อ.ก.ก.สรรหาฯ) (คะแนน)	คะแนนที่สำนักงาน ก.ก.ปรับปรุงตาม ข้อสังเกตอ.ก.ก. กฎหมาย (คะแนน)	คะแนนตามกฎ ก.ก. เลื่อนและแต่งตั้ง บริหาร/ อ.สูง (คะแนน)
๒.๑ ผลงานที่โดดเด่น - ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ไม่เกิน ๓ เรื่อง	๓๐	๓๐	๕๐	๓๐
๒.๒ ศักยภาพ (คะแนนเต็ม)	๕๐	๖๐	๕๐	๕๐
(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๐	๑๕	๑๕	๑๐
(ข) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
(ค) ข้อเสนอแนวคิดฯ ๑ เรื่อง	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕
(ง) คุณลักษณะที่จำเป็น	๑๐	๑๕	๑๐	๑๕
๒.๓ ความประพฤติ	๑๐	๕	๕	๑๐
๒.๔ พฤติกรรมทางจริยธรรม	๑๐	๕	๕	๑๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐



๑.๑ ข้อ ๒.๑...

๑.๑ ข้อ ๒.๑ เพิ่มคะแนนผลงานที่โดดเด่นให้มากขึ้นจากเดิม คะแนน ๓๐ คะแนน ปรับปรุงเป็น คะแนน ๔๐ คะแนน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลเพราะสามารถอธิบายได้หลายประเด็นว่า งานที่บุคคลนั้นทำมีความ ยากง่ายมากน้อยเพียงใด สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

๑.๒ ข้อ ๒.๒ องค์ประกอบศักยภาพ รายละเอียดดังนี้

- ปรับลดคะแนนเดิมจาก ๖๐ คะแนนเป็น ๕๐ คะแนน
- (ก) ประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงาน มีส่วนสำคัญในการสั่งสม ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานในองค์กรของกรุงเทพมหานคร คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน เท่าเดิม

- (ข) ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน เท่าเดิม

- ปรับลดคะแนนใน (ค) ข้อเสนอแนวคิดฯ จากเดิม ๒๐ คะแนน เป็น ๑๕ คะแนนเท่ากับกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ตำแหน่งประเภทบริหารและ ประเภทอำนวยการสูง พ.ศ. ๒๕๕๗

- ปรับลดคะแนนใน (ง) คุณลักษณะที่จำเป็นฯ จากเดิม ๑๕ คะแนน เป็น ๑๐ คะแนน เนื่องจากไม่มีข้อมูลใดที่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจน

๑.๓ ข้อ ๒.๓ ความประพฤติ พิจารณาว่า คะแนนเต็ม ๕ คะแนน เท่าเดิม

๑.๔ ข้อ ๒.๔ พฤติกรรมทางจริยธรรม คะแนนลงเป็น ๕ คะแนน เท่าเดิม

๒. การเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ ได้มีข้อสังเกตว่า การกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดจำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตามหลักการ Rule of Three และสอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งเดิมมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ ได้มีมติให้ ยชื่อ จำนวนไม่เกิน ๒ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากสำนักงาน การรับสมัครคัดเลือกฯ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น มีผู้สมัครเข้ารับ



และมีการ...

และมีการรับสมัครในหลากหลายตำแหน่ง การกำหนดจำนวนไม่เกิน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง จะทำให้การบริหารจัดการคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. เห็นควร กำหนดให้เสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๒ คนต่อ ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘ มีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากองค์ประกอบศักยภาพเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จึงมีคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน ผลงานควรมีคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ความประพฤติ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และ พฤติกรรมทางจริยธรรม คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

๒. ควรเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดให้เสนอรายชื่อจำนวน ๒ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งได้

๓. ควรมีการกำหนดสัดส่วนของผลงานกรณีมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน เพื่อให้เกิด ความชัดเจน

๔. ควรเพิ่มความในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ในแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (เอกสารหมายเลข ๓ ท้ายกฎ ก.ก.) กรณีตรวจสอบพบมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือผลงานอันเป็นเท็จ

โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก.ฯ โดยมอบสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการให้เป็นไปตาม ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. อนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ปัจจุบันการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ สำหรับร่างกฎ ก.ก. นี้ เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยมุ่งเน้นในส่วนของคุณภาพมากขึ้น และองค์ประกอบในการประเมินจะมีรายละเอียดที่ชัดเจนขึ้น เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจและมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

๒. การเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ควรเขียนคำอธิบายให้ชัดเจนว่า “จำนวนไม่เกิน ๓ คน” หมายถึงสามารถเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาได้ตั้งแต่ ๑ คน หรือ ๒ คนก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ไม่ต้องเสนอชื่อก็ได้ โดยให้ระบุในคู่มือให้ชัดเจน

๓. คณะกรรมการคัดเลือกแต่ละคณะควรมีมาตรฐานการประเมินในแต่ละองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน โดยอาจจัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินต่าง ๆ ให้คณะกรรมการทราบก่อนการประเมิน รวมทั้งจัดทำคู่มือการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

มติที่ประชุม อนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นข้อสังเกตของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ ขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร โดยเห็นควรให้กรุงเทพมหานครศึกษารูปแบบการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่ามีการบริหารจัดการอย่างไร ทั้งในส่วนการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาเป็นต้นแบบให้โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงพิจารณาคัดเลือกโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพร้อม จำนวน ๑ แห่ง เพื่อเป็นโรงพยาบาลนำร่องในการปรับปรุงการบริหารโรงพยาบาลเป็นองค์การมหาชน



๒. สำนักงาน ก.ก. ได้เข้าฟังบรรยายและศึกษาดูงาน ณ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีสถานะเป็นองค์การมหาชนในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลทั่วไประดับ A+ (เทียบได้กับระดับตติยภูมิ) มีจำนวนเตียง ๓๘๕ เตียง มีค่า CMI ๒.๑๐ มีสาขาให้บริการ จำนวน ๕ สาขา จำแนกเป็น ๑) สาขาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓ สาขา ได้แก่ สาขาหลักห้า สาขาเกษตรพัฒนา และสาขาพระราม ๒ ซึ่งมีรูปแบบคล้ายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ๒) สาขาในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ สาขา ได้แก่ สาขาศูนย์ราชการฯ แจ้งวัฒนะ และสาขาสาทร ให้บริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ย ๓,๑๕๘ ครั้ง/วัน โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๑,๗๔๘ คน

๒.๒ โครงสร้างการบริหาร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ๑) คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๒) คณะอนุกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และ คณะกรรมการตรวจสอบ ๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และ ๔) กลุ่มภารกิจ ๔ กลุ่ม คือ ภารกิจเฉพาะ ภารกิจโรงพยาบาลบ้านแพ้วกรุงเทพมหานคร ภารกิจโรงพยาบาลบ้านแพ้วสมุทรสาคร และภารกิจบริหารจัดการภาพรวม/บริหารและสนับสนุนองค์กร

๒.๓ แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) มีทั้งหมด ๖ ด้านที่สำคัญ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงทางการเงิน เพื่อให้โรงพยาบาลมีศักยภาพ ในการสร้างรายได้ที่มั่นคง และลดต้นทุนหรือควบคุมรายจ่าย

๒) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านชื่อเสียง และบริการ เพื่อให้โรงพยาบาลได้รับการยอมรับในแผนกที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะด้านจักษุ และหัวใจ พร้อมทั้งมุ่งขยายบริการการรักษา ที่ก้าวหน้า เช่น การปลูกถ่ายไต พัฒนาการดูแลผู้ป่วยมะเร็ง และผู้ป่วย NCDs แบบครบวงจร เป็นต้น พร้อมทั้งพัฒนาด้านวิชาการ ได้แก่ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนแพทย์ และ Training Center การสร้างหลักสูตร Post-Grad Training พร้อมทั้งพัฒนาศูนย์วิจัย

๓) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขและได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน เพื่อให้อัตราการลาออกลดลง

อ.กษ.



๔) ยุทธศาสตร์...

๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เพื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชน ได้รับการรักษาและฟื้นฟู เพื่อลดการเป็นผู้ป่วยติดเตียง การคัดกรองค้นหากลุ่มเสี่ยงและ ให้ผู้ป่วย NCDs ได้รับการรักษา หรือควบคุมอาการไม่ให้มีภาวะแทรกซ้อนรุนแรง นอกจากนี้ มีการส่งเสริมด้านอาหารปลอดภัยของชุมชน และการจัดการขยะมูลฝอยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕) ยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้โรงพยาบาลมีระบบ ความปลอดภัยและการเข้าถึงข้อมูล โดยมีเวชระเบียนแบบดิจิทัลครบวงจรและลดการใช้กระดาษ รวมทั้งพัฒนาการนำ Cloud มาใช้แทน Server เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ และพัฒนา โปรแกรม IPD ในหอผู้ป่วยและระบบการจัดเก็บ-จ่ายยาแบบอัตโนมัติให้มีความปลอดภัยมากขึ้น

๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณภาพมาตรฐานสากล เพื่อให้ โรงพยาบาลมีศูนย์วิจัยที่มีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น และพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน Advance HA เป็นที่ยอมรับระดับสากล

๒.๔ การให้บริการ จำแนกเป็น ๒ ด้านหลัก คือ

๑) ด้านการรักษาพยาบาลที่หลากหลายและมีความโดดเด่น ได้แก่ ด้านจักษุ ด้านหัวใจและหลอดเลือด ด้านมะเร็ง ด้านพัฒนาการเด็ก ด้านทันตกรรม โดยมีการให้บริการแบบ Premium Clinic ด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการ ได้แก่ ด้านอายุรกรรมทั่วไปและอายุรกรรมเฉพาะทาง ด้านทันตกรรม ด้านหู คอ จมูก ด้านโรคหัวใจและ CVT ด้านจักษุ ด้านสูติ-นรีเวชกรรม ด้านกุมารเวชกรรม ด้านศัลยกรรมกระดูกและข้อ ด้านศัลยกรรมทั่วไป ด้านศัลยกรรมทางเดินปัสสาวะและศัลยกรรมระบบประสาทด้วย นอกจากนี้ ยังให้บริการตรวจ วินิจฉัยโรค/ศูนย์ผ่าตัดต่าง ๆ เช่น ตรวจการได้ยิน ตรวจการนอนหลับ ผ่าตัดหัวใจ ทรวงอกและ หลอดเลือด ผ่าตัดส่องกล้องศัลยกรรม ผ่าตัดข้อเข่าและกระดูกสันหลัง พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์สุขภาพดี (Check up Center) ให้บริการตรวจสุขภาพแบบครบวงจรทั้งที่โรงพยาบาลและหน่วยแพทย์ เคลื่อนที่ และมีคลินิกให้บริการเสริมความงาม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผู้ป่วยนอกมารับบริการ จำนวน ๑,๒๒๗,๖๓๗ ครั้ง และผู้ป่วยใน จำนวน ๓๒,๕๙๑ ครั้ง

๒) ด้านวิชาการและการวิจัย ประกอบด้วย ๑) ศูนย์วิจัยทางคลินิก (Clinical Research Center) พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับระบบการให้บริการและการดูแลรักษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย ศึกษาวิจัยทางการแพทย์และจริยธรรมทางเวชแพทยและ ๒) การเป็นโรงเรียนแพทย์ และ Training Center ในการฝึกปฏิบัติทั้ง Intern และ Extern การผลิตบุคลากรทางการแพทย์ร่วมกับสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาลหลายแห่ง



๒.๕ การบริหาร...

๒.๕ การบริหารจัดการ

๑) กลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์และทิศทางในอนาคต การบริหารจัดการและการให้บริการในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นเรื่อง ESG คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีเป้าหมายในการลดการใช้ทรัพยากร ใช้พลังงานสะอาดและปราศจากมลพิษ ในองค์กร เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจาก Solar Cell ลดการใช้กระดาษและถุงพลาสติก ด้านสังคม (Social) ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร บริการสุขภาพ/คลินิกปฐมภูมิใกล้บ้าน และทำโครงการศูนย์บริการทางการแพทย์เคลื่อนที่ และด้านธรรมาภิบาล (Governance) สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ในองค์กร สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นองค์กร

๒) การพัฒนาเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ และลดความผิดพลาดในการทำงาน ดังนี้ ๒.๑) ด้านการบริหารงาน ได้แก่ ระบบการควบคุมอุณหภูมิในโรงพยาบาล การเบิกจ่ายอุปกรณ์ด้วยแอปพลิเคชัน ระบบบริหารจัดการเวรเปลที่ระบุตำแหน่งของผู้ใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่เวรเปลติดตามและบันทึกการปฏิบัติงานแบบ Realtime รวมทั้งการบริหารโลจิสติกส์เวชภัณฑ์ และ ๒.๒) ด้านการให้บริการ มีระบบรองรับผู้ป่วยแบบครบวงจร โดยผู้ป่วยลงทะเบียนผ่านตู้ Self register ตรวจสอบคิวการให้บริการผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ สามารถนัดหมายได้ด้วยตนเอง และชำระค่ารักษาพยาบาลผ่าน QR code ได้

๓) การจ้าง Outsource มีการจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงานในงาน ๓ ประเภท ซึ่งช่วยลดภาระในการบริหารจัดการของโรงพยาบาล ได้แก่ งานหน่วยซักฟอก งานทำความสะอาด และงานรักษาความปลอดภัย

๒.๖ การบริหารงบประมาณและรายได้ งบประมาณ แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) เงินงบประมาณ ซึ่งได้มาจากการจัดสรรงบประมาณประจำปีของโรงพยาบาล

๒) เงินนอกงบประมาณ ซึ่งได้จากค่ารักษาพยาบาล และการขายหน่วยธุรกิจโรงพยาบาล โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีรายได้ประมาณ ๓,๑๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สามพันหนึ่งร้อยสี่สิบล้านบาทถ้วน) แบ่งเป็นสัดส่วนได้ ดังนี้ (๑) สิทธิเบิกข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ (๒) สิทธิประกันสุขภาพแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ ๒๘ (๓) ชำระเงินเอง คิดเป็นร้อยละ ๙ (๔) สิทธิประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ ๗ (๕) สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๕ (๖) เงินบริจาค ร้อยละ ๓ และ (๗) อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๘

อธิบดี



๒.๗ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) โครงสร้างและอัตรากำลัง โครงสร้างของโรงพยาบาล แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม-
ภารกิจหลัก ดังนี้

(๑) ภารกิจเฉพาะ ประกอบด้วย ๓ กลุ่มภารกิจ ได้แก่ โรงพยาบาลจักษุ-
บ้านแพ้ว กลุ่มภารกิจด้านหัวใจ และกลุ่มภารกิจด้านธุรกิจสุขภาพ

(๒) ภารกิจโรงพยาบาลบ้านแพ้ว กรุงเทพมหานคร คือ กลุ่มภารกิจสาขา
ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ สาขา ได้แก่ สาขาสาทร สาขาศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ (อายุรกรรม) และสาขาศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐
(ทันตกรรม)

(๓) ภารกิจโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ๔ กลุ่มงาน
ได้แก่ กลุ่มงานด้านคลินิก กลุ่มงานด้านเวชศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานด้านสนับสนุนคลินิก และสาขา
ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓ สาขา ได้แก่ สาขาพระรามสอง สาขาเกษตรพัฒนา และสาขาหลักห้า

(๔) ภารกิจบริหารจัดการภาพรวม/บริหารและสนับสนุนองค์กร
ประกอบด้วย ๓ กลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านบริหาร กลุ่มภารกิจพัฒนาธุรกิจและ
กลยุทธ์องค์กร (Foresight) และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

ในส่วนของอัตรากำลังของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีจำนวน ๑,๗๔๘ คน
ประกอบด้วย แพทย์ จำนวน ๑๕๘ คน ทันตแพทย์ จำนวน ๒๔ คน พยาบาล จำนวน ๔๑๗ คน เภสัชกร
จำนวน ๓๓ คน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวน ๑,๑๑๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๒) การกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๓ สายงาน คือ (๑) สายงานทั่วไป แบ่งเป็น
๓ ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติการ อาวุโส และหัวหน้างาน (๒) สายงานวิชาการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่
ปฏิบัติการ อาวุโส หัวหน้างาน เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ/ที่ปรึกษา และ (๓) สายงานบริหาร
แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

๓) การจ้างงานมี ๔ รูปแบบ คือ การจ้างงานประจำ การจ้างงานแบบสัญญาจ้าง
การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part time) และการจ้างงานแบบอิสระ (Freelance)

๔) การสรรหาบุคลากร มีหลายช่องทาง เช่น การเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป
โครงการความร่วมมือทางวิชาการผลิตบุคลากรทางการแพทย์กับสถาบันทางการศึกษา และ
การจ้างบุคลากรที่เกษียณอายุ เป็นต้น

๐๖๕



๕) การพัฒนา...

๕) การพัฒนาบุคลากร ใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ และ ยึดหลักการ PERK Model คือ Purpose (เป้าหมาย) การสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและสังคม Engagement (ความผูกพัน) การสร้างความร่วมมือและความผูกพันเพื่อรักษาบุคลากรในระยะยาว Resilience (ความยืดหยุ่น) การมีความยืดหยุ่นในการทำงานและการเผชิญปัญหาด้วยความจริงใจ และ Kindness (ความเมตตา) การมีความเมตตาต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน

๖) ระบบค่าตอบแทน แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ค่าตอบแทนประจำรายเดือน (Fixed Cost) และค่าตอบแทนตามผลงาน (Workload) เพื่อให้ได้ Productivity โดยจะพิจารณาปรับค่าตอบแทนตามอายุงานและกลุ่มงาน

๗) สวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามลักษณะของบุคลากรแต่ละช่วงวัย เช่น ประกันสุขภาพ เงินบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิการลา บัตรสวัสดิการเยี่ยมไข้กรณีพักรักษาตัว ที่โรงพยาบาล (Admit) ส่วนลดร้านอาหารในโรงพยาบาล เงินคลอดบุตร/อุปสมบท/สมรสหรือ เงินช่วยงานฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

๓. กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ รวมทั้งจำนวนผู้ป่วยจำแนกรายโรงพยาบาล ดังนี้

โรงพยาบาล	กรอบ อัตรากำลัง (คน)	ระดับของ โรงพยาบาล	จำนวน เตียง	จำนวนผู้ป่วยนอก (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗)		จำนวนผู้ป่วยใน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗)		ค่า CMI
				คน	ครั้ง	คน	ครั้ง	
รพ.กลาง	๑,๐๓๗	ตติยภูมิระดับสูง	๔๘๓	๒๗๑,๓๗๐	๗๖๕,๙๓๗	๑๒,๘๓๒	๑๖,๑๕๕	๒.๑๘
รพ.ตากสิน	๑,๐๗๓	ตติยภูมิระดับสูง	๔๒๑	๒๒๙,๓๙๔	๘๖๙,๒๒๐	๑๔,๔๕๒	๑๗,๗๒๑	๒.๖๕
รพ.เจริญกรุงประชารักษ์	๑,๐๕๘	ตติยภูมิระดับสูง	๔๘๑	๒๙๐,๙๙๗	๘๖๐,๐๐๒	๑๖,๒๕๙	๑๙,๕๕๑	๒.๓๓
รพ.หลวงพ่อทวีศักดิ์ฯ	๒๓๐	ทุติยภูมิระดับสูง	๑๖๓	๘๖,๑๓๓	๒๕๒,๐๑๐	๕,๕๒๓	๖,๔๖๗	๑.๖๕
รพ.เวชการุณย์รัศมี	๒๓๒	ทุติยภูมิระดับสูง	๑๘๗	๑๐๙,๑๕๑	๓๐๒,๘๓๙	๗,๔๓๒	๘,๘๕๗	๑.๓๘
รพ.นครภิบาล	๒๑๓	ทุติยภูมิระดับสูง	๖๐	๗๓,๒๙๒	๑๖๐,๖๕๐	๒,๗๓๗	๓,๓๐๓	๑.๒๙
รพ.ราชพิพัฒน์	๓๕๔	ตติยภูมิ	๕๐๐	๔๐๐,๗๖๗	๙๑๔,๒๑๗	๒๓,๔๕๘	๒๗,๘๓๖	๑.๗๙
รพ.สิรินธร	๖๘๙	ตติยภูมิ	๔๑๓	๑๗๑,๐๕๖	๗๑๒,๔๓๙	๑๑,๔๕๗	๑๒,๘๗๑	๒.๐๒
รพ.ผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑๓๕	ทุติยภูมิระดับสูง	๑๐๐	๖๕,๑๒๗	๑๕๖,๖๒๔	๑,๘๖๕	๒,๔๔๘	๑.๙๖
รพ.รัตนประชารักษ์	๑๙๑	ทุติยภูมิระดับสูง	-	๒๓,๙๐๕	๕๙,๖๓๓	-	-	-
รพ.บางนา กทม.	๒๙	ปฐมภูมิ	-	๒๑,๓๓๘	๔๗,๘๖๐	-	-	-

(ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ที่มาจากรายงานการประชุม อ.ก.ก.วิสามันท์
เกี่ยวกับระบบราชการฯ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗)

๐๖๖๖



อ.ก.ก. วิสามันท์...

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อขอรับฟังเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อเป็นทิศทางสำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย อ.ก.ก.ฯ ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีพัฒนาการเกี่ยวกับการปรับระบบและรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาลจากโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็กเป็นองค์การมหาชนที่มีความโดดเด่นในการรักษาพยาบาลด้านจักษุ และหัวใจ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา และความสามารถของผู้บริหาร โดยคณะกรรมการบริหารซึ่งมีองค์ประกอบจากผู้แทนของหลายภาคส่วน รวมถึงตัวแทนจากชุมชนที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างธรรมาภิบาล และผู้อำนวยการโรงพยาบาลมาจากการสรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้บริการขั้นสูงอย่างต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน

๒. โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีนโยบายปรับโครงสร้างการบริหารและการให้บริการ โดยขยายสาขาการให้บริการครอบคลุมทั้งจังหวัดสมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่ได้รับเพิ่มเติมจากเงินเดือน และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการและการวิจัย นอกจากนี้ ยังใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายประชาชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

๓. เห็นด้วยที่กรุงเทพมหานครจะปรับระบบหรือรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาลในสังกัดเป็นองค์การมหาชนเหมือนโรงพยาบาลบ้านแพ้ว หรือเป็นโรงพยาบาลภายใต้กำกับของกรุงเทพมหานคร โดยการดำเนินการปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะต้องกำหนดเป้าหมายและทิศทางเกี่ยวกับรูปแบบของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครให้ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีเหตุผลรองรับการปรับระบบหรือรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาล รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน

๔. กรุงเทพมหานครควรถอดบทเรียนปัจจัยแห่งความสำเร็จและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลประกอบการพิจารณา เช่น ประเภทและรูปแบบการให้บริการ กรอบอัตรากำลังทั้งหมดทุกประเภท จำนวนผู้เข้ารับบริการ จำนวนครั้งการรับบริการ (ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก) อัตรากำลังครองเตียง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร รายได้ และค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาล เป็นต้น

อ.ก.ก.



๕. หากกรุงเทพมหานครจะปรับระบบหรือรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาล ควรเลือกโรงพยาบาลจำนวน ๑ - ๒ แห่ง เพื่อทดลองนำร่อง (Sandbox) ก่อน โดยอาจจะเลือกโรงพยาบาลขนาดเล็ก หรือโรงพยาบาลเปิดใหม่ ซึ่งมีขนาด ระดับ และการให้บริการเช่นเดียวกับโรงพยาบาลบ้านแพ้วในระยะเริ่มจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลที่มีความโดดเด่นในด้านการบริหารจัดการที่เป็นเอกลักษณ์ และเป็นต้นแบบให้กับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในประเทศไทย ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงพยาบาล ดังนี้

๑. ด้านการบริหารงาน และการให้บริการ

๑.๑ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีสถานะเป็นองค์การมหาชนภายใต้การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐทั่วไป ทำให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรหาจากบุคคลภายนอก โดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นผู้คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต้องกำหนดทิศทาง วางเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน การให้บริการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จภายในระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจนตามหลักการวิเคราะห์ SWOT สถานการณ์ และบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพ สถานะสุขภาพของประชาชน แผนและนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งดำเนินงานโดยยึดหลักการ ESG โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินการร่วมกัน

๑.๔ โรงพยาบาลมีการจ้างงานหลายรูปแบบผสมผสานกันตามลักษณะงาน โดยจ้าง Outsource สำหรับงานสนับสนุน และจ้างงานแบบอิสระ (Freelance) สำหรับงานวิจัยเฉพาะทาง นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และให้บริการประชาชน/ผู้ป่วยได้มากขึ้น

๑.๕ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีการเปิดโรงพยาบาลสาขาเพื่อขยายการให้บริการครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ประกอบด้วยสาขาในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้บริการประชาชนบริเวณโดยรอบจังหวัดสมุทรสาคร และสาขาในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บริการข้าราชการและประชาชนที่อยู่ในเมือง ซึ่งการบริหารโรงพยาบาลทั้งหมดทุกสาขาดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลและผู้บริหารชุดเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายและปฏิบัติงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

อ.ก.ก.

ลับ



๒. ด้านการบริหารงบประมาณ

๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดประเด็นความมั่นคงทางการเงินเป็น ๑ ใน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งโรงพยาบาลมีแนวทางการบริหารจัดการและควบคุมค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งแสวงหารายได้ที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงการแบ่งสัดส่วนประเภทของผู้ป่วยและสิทธิการรักษาพยาบาล รวมทั้งการให้บริการแบบ Premium Clinic เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปตามเป้าหมายและมีงบการเงินสมดุล

๒.๒ กำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน โดยมุ่งเน้นการจ้างเหมาบริการภายนอกสำหรับงานสนับสนุน และพัฒนานำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยควบคุม/ลดต้นทุน เช่น การใช้ Solar Cell การใช้เทคโนโลยี IoT บริหารจัดการแวร์เปอ และบริหารโลจิสติกส์เวชภัณฑ์ เป็นต้น

๓. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ โครงสร้างองค์กรมีสายบังคับบัญชาสั้น การสั่งการและการรับฟังความเห็นหรือการสะท้อนกลับ (Feedback) การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓.๒ การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสื่อสารถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงกัน รวมทั้งให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

๓.๓ การพัฒนาทักษะบุคลากรใช้หลักการ PERK Model เพื่อมุ่งสร้างคุณค่าให้กับภารกิจของโรงพยาบาล สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในโรงพยาบาล สร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีความเมตตาให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ รวมทั้งมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพให้เหมาะสมกับการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกเครียด หรือกดดันกับการทำงานมากเกินไป และมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน (Turnover rate) ต่ำ

๓.๔ การให้บริการที่มีชื่อเสียงและสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลส่งผลต่อความสนใจของบุคคลภายนอกหรือดึงดูดให้มาสมัครงาน โดยโรงพยาบาลมีวิธีการรับสมัครบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งจากเว็บไซต์ โครงการความร่วมมือผลิตบุคลากรทางการแพทย์ (Intern และ Extern) กับสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ ผู้สมัครงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใกล้โรงพยาบาล ทำให้เดินทางสะดวก และมีค่าครองชีพไม่สูง



ดังนั้น...

ดังนั้น หากกรุงเทพมหานครจะพิจารณาคัดเลือกโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพร้อม หรือมีศักยภาพการให้บริการและการบริหารจัดการ เพื่อเป็นโรงพยาบาลนำร่องในการปรับรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลเป็นองค์การมหาชนหรือรูปแบบอื่น ควรพิจารณาจากปัจจัยดังนี้

๑. ระดับของโรงพยาบาล
๒. ดัชนีวัดศักยภาพการทำหัตถการและการผ่าตัดที่ซับซ้อน (ค่า CMI : Case Mix Index)
๓. จำนวนอัตรากำลังทั้งหมดต่อจำนวนผู้เข้ารับบริการ
๔. จำนวนเตียง และอัตราการครองเตียง
๕. ประเภทและรูปแบบการให้บริการ รวมทั้งการให้บริการคลินิกฟรีเมียม
๖. จำนวนงบประมาณที่ได้รับรวมกับรายได้ทั้งหมด เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย
๗. วิสัยทัศน์และความสามารถของผู้บริหารโรงพยาบาล ในการบริหารจัดการต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายของสถานการณ์

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครควรนำประเด็นสำคัญที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ให้ความเห็นในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางเกี่ยวกับรูปแบบของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครให้ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีเหตุผลรองรับการปรับระบบหรือรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาล มาประกอบการพิจารณา ซึ่งสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าการศึกษาโรงพยาบาลนำร่องควรเลือกโรงพยาบาลที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแนวทางใหม่ สามารถรองรับการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. โรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็นต้นแบบขององค์การมหาชนที่ประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาล รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้น หากกรุงเทพมหานครจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลใหม่ เห็นควรศึกษาข้อมูลความเป็นมาและพัฒนาการของโรงพยาบาลบ้านแพ้วอย่างละเอียด รวมทั้งการปรับเปลี่ยนข้อกฎหมาย และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วย หรืออาจปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครเหมือนโรงพยาบาลศิริพยาบาล หรือการจ้างเอกชนดำเนินการ (Contracting out) หรือการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership : PPP) ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ โดยเฉพาะภาระงบประมาณของกรุงเทพมหานครให้รอบด้านด้วย

๑๐๖



๒. โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีการให้บริการรูปแบบคลินิกฟรีเมียม เพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม ซึ่งกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มการให้บริการคลินิกฟรีเมียมเป็นทางเลือกอีกรูปแบบหนึ่งได้ ทั้งนี้ การให้บริการรูปแบบพิเศษจะต้องไม่สร้างความเหลื่อมล้ำในการให้บริการตามปกติ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครควรศึกษา Financial Business Model ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงทางการเงินของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบริหารจัดการงบประมาณและรายได้ของแต่ละโรงพยาบาล

๓. กรุงเทพมหานครมีแผนการเปิดโรงพยาบาลเพิ่มใหม่ ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา ทั้งเรื่องกรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานและการงบประมาณในระยะยาว ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรหาแนวทางบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างโรงพยาบาลให้เหมาะสมกับจำนวนหรือปริมาณผู้ป่วยและจำนวนการครองเตียง การพัฒนาระบบงานโดยการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือลดการให้บริการที่ไม่จำเป็น (Lean Process) ลดการใช้เอกสารหลักฐานที่ไม่จำเป็น และนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้แทนผู้ปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเป็นรูปแบบอื่น ๆ ให้เหมาะสมสำหรับภารกิจด้านสาธารณสุข เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานให้เกิดงบประมาณสมดุลมากขึ้น

มติที่ประชุม เห็นควรให้กรุงเทพมหานครศึกษาข้อมูลของโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพิ่มเติมตามความเห็นของ ก.ก. เพื่อเป็นทิศทางสำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เรื่องที่ ๓.๓ ขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติให้กรณีกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาค หรือยกให้หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติม หรือขยายอาคารสำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด



ซึ่งจะมีผลทำให้ต้องขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ กรุงเทพมหานครควรเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารกรุงเทพมหานครก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดแผนงาน แผนเงิน และแผนคนมีความสอดคล้องกัน และเพื่อให้การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควบคุมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณา เรื่องการเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งบ้านพักผู้สูงอายุบึงสะแกงาม ในพื้นที่เขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานสวัสดิการสังคม สำนักพัฒนาสังคม โดยที่ประชุมได้มีข้อคิดเห็นว่า เมื่อหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาค หรือยกให้ หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติม หรือขยายอาคารสำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด ซึ่งจะมีผลทำให้ต้องขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องปฏิบัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งมติดังกล่าวให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทราบและ ถือปฏิบัติแล้ว ตามหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๔/๒๑๓๔ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๔/๑๓๕๙ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) มีนโยบายในการเร่งรัด ผลักดันการก่อสร้างและศึกษาการสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) โรงพยาบาลสายไหม (โรงพยาบาลบุษราคัมจิตการุณย์) โรงพยาบาลทุ่งครุ และโรงพยาบาลดอนเมือง เพื่อขยาย การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเพิ่มโอกาส การเข้าถึงบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประชาชน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ตัวชี้วัดที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ แผน ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส หุญตัวต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๑.๕ เมืองสุขภาพดี (Healthy C



๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงานการแพทย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีบริการโรงพยาบาลในการตรวจรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค พิ้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ

๔.๒ บริหารและจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉินและส่งต่อผู้ป่วย เพื่อลดการบาดเจ็บ และการตายจากการเจ็บป่วยของผู้ป่วย

๔.๓ จัดการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาทางวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

๔.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ซึ่งปัจจุบันสำนักงานการแพทย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)
ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์	๑
รองผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์	๓
สำนักงานเลขานุการ	๕๒
สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์	๓๙
ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)	๗๘
โรงพยาบาลกลาง	๑,๐๓๗
โรงพยาบาลตากสิน	๑,๐๗๓
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	๑,๐๕๘
โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ	๒๓๐
โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี	๒๓๒
โรงพยาบาลนครภิบาล	๒๑๓
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	๓๕๔
โรงพยาบาลสิรินธร	๖๘๙
โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑๓๕
โรงพยาบาลรัตนประชารักษ์	๑๙๑
โรงพยาบาลบางนากรุงเทพมหานคร	๒๙
รวม	



๕. สำนักการแพทย์ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๖๐๑/๑๙๓๘๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เสนอขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ และหนังสือด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๑/๔๒๖๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ส่งข้อมูลการจัดตั้งโรงพยาบาลสายไหม (โรงพยาบาลบุษราคัมจิตการุณย์) และโรงพยาบาลทุ่งครุ เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๕.๑ การก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) โดยระยะแรก เปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยได้รับการสนับสนุนบุคลากรทางการ แพทย์และสาธารณสุขจากโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๑ สถานที่ตั้งโครงการ : ตั้งอยู่ที่บริเวณ ถนนพุทธมณฑลสาย ๑ แขวงคลองขวาง เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครได้เช่าที่ธรณีสงฆ์ของวัดปากน้ำ ตามสัญญาเช่าที่ดิน สัญญาเลขที่ ๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เนื้อที่ ๑๒ ไร่ และ สัญญาเช่าที่ดิน สัญญาเลขที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เนื้อที่ ๑ งาน ๙๗.๗๐ ตารางวา โดยมีเงื่อนไขว่า เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) เท่านั้น

๕.๑.๒ ขนาดพื้นที่ : ๑๒ ไร่ ๑ งาน ๙๗.๗๐ ตารางวา

๕.๑.๓ ลักษณะโครงการ : การก่อสร้างโรงพยาบาล

๕.๑.๔ งบประมาณและระยะเวลาก่อสร้างโครงการ

(๑) งบประมาณในการเช่าที่ดิน ๒ แปลง กำหนดระยะเวลาการเช่า ๓๐ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๙๗) เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๕,๕๑๖,๔๘๘.๗๐ บาท (สิบห้าล้านห้าแสน- หนึ่งหมื่นหกพันสี่ร้อยแปดสิบแปดบาทเจ็ดสิบสตางค์) เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร แผนงานบริหารงานกรุงเทพมหานคร ผลผลิตอำนวยการและบริหารสำนัก งบดำเนินงาน รายการ ผูกพันโครงการเช่าที่ดินของวัดปากน้ำ เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) รายละเอียด ดังนี้

- โฉนดที่ดินเลขที่ ๓๒๕๒ เลขที่ดิน ๖๖ หน้าสำรวจ ๓๓๘ เนื้อที่ ๑๒ ไร่ เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๕,๐๕๑,๒๔๔.๘๕ บาท (สิบห้าล้านห้าหมื่นหนึ่งพันสองร้อย- สิบสี่บาทแปดสิบห้าสตางค์)

- โฉนดที่ดินเลขที่ ๑๔๔๔๑๙ เลขที่ดิน ๑๖๑ หน้าสำรวจ ๒๐๐๑ เนื้อที่ ๑ งาน ๙๗.๗๐ ตารางวา เป็นเงินทั้งสิ้น ๔๖๕,๒๔๓.๘๕ บาท (สี่แสนหกหมื่นห้าพันสองร้อย- สิบสามบาทแปดสิบห้าสตางค์)



(๒) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการก่อสร้างอาคารรักษาผู้ป่วยนอก และฉุกเฉิน เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กชั้นเดียว ขนาดความกว้าง ๑๕ เมตร ยาว ๓๘ เมตร พื้นที่ใช้สอยจำนวน ๕๗๐ ตารางเมตร ดำเนินการก่อสร้างอาคารแล้วเสร็จ และเปิดให้บริการแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ งบประมาณในการก่อสร้าง ๔,๐๙๘,๗๖๔.๓๙ บาท (สี่ล้าน-เก้าหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบสี่บาทสามสิบเก้าสตางค์) ได้รับการอุปถัมภ์การก่อสร้างจาก ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาค

(๓) ค่าใช้จ่ายโครงการก่อสร้างโรงพยาบาล ขนาด ๑๕๐ เตียง เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง ๙ ชั้นและใต้ดิน ๑ ชั้น จำนวน ๑ อาคาร และอาคารสนับสนุนคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง ๑๑ ชั้นและใต้ดิน ๑ ชั้น จำนวน ๑ อาคาร ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี โดยขณะนี้ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา ได้ดำเนินการออกแบบสถาปัตยกรรมอาคารโรงพยาบาล และส่วนจอดรถใต้ดินเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสำนักการแพทย์ได้ขอจัดสรรงบประมาณการก่อสร้างจากกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งพันล้านบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(สองล้านบาทถ้วน)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๙๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(สี่ร้อยเก้าสิบเก้าล้านบาทถ้วน)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๔๙๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(สี่ร้อยเก้าสิบเก้าล้านบาทถ้วน)

(๔) ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง ๔ ชั้น กว้าง ๑๕ เมตร ยาว ๔๕ เมตร ระยะเวลาก่อสร้าง ๑๘ เดือน ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับแบบอาคาร เพื่อจกได้ประมาณราคาค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอาคารต่อไป โดยอาคารดังกล่าวได้รับการอุปถัมภ์การก่อสร้าง จากพระพรหมวชิรญาณธาร เจ้าอาวาสวัดศรีสุทธาราม และผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาค

๕.๑.๕ พื้นที่ควบคุมการปฏิบัติงาน : ครอบคลุมพื้นที่เขตภาษีเจริญและเขตใกล้เคียง ได้แก่ เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกใหญ่ เขตธนบุรี เขตจอมทอง เขตบางบอน และเขตบางแค ประมาณ ๑๖๗.๕๒ ตารางกิโลเมตร รวมประชากรที่จะได้รับประโยชน์จากการได้รับการบริการทางการแพทย์ในพื้นที่ประมาณ ๘๑๓,๔๐๒ คน

๕.๑.๖ สถิติผู้ป่วยมารับบริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๗ - พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีจำนวน ๔,๔๑๕ คน และ ๕,๙๐๓ ครั้ง รวมถึงสถิติการส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ จำนวน ๔๓ ครั้ง



๕.๑.๗ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าฯ (สศ จนทสโร)

(๑) ในระยะแรกเปิดให้บริการเฉพาะผู้ป่วยนอก ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗
โดยได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากโรงพยาบาลราชพิพัฒน์มาช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน ดังนี้

(๑.๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
จำนวน ๑ คน

(๑.๒) ลูกจ้าง ตำแหน่งแม่บ้านและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
จำนวน ๒ คน

(๑.๓) บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์
พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น จำนวน ๑๑ คน

(๒) เมื่อมีการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สศ จนทสโร)
เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกองแล้ว สำนักการแพทย์จะขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยเทียบเคียง
อัตรากำลังของโรงพยาบาลบางนากรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต่อปี
เป็นเงินจำนวน ๑๘,๘๑๖,๙๖๐ บาท (สิบแปดล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นหกพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)
ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๒๐๙ รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม
ร้อยละ ๓๓.๙๕๕๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งจะเปิดให้บริการ
รักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม
โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานทันตกรรม	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ฝ่ายการพยาบาล	จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

(๓) เมื่อก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑
เป็นโรงพยาบาลขนาด ๑๕๐ เตียง จะขออัตรากำลัง จำนวน ๑๙๑ ตำแหน่ง เท่ากับโรงพยาบาล
รัตนประชารักษ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น ๑๓๐,๗๒๔,๘๘๐ บาท (หนึ่งร้อย
สามสิบล้านเจ็ดแสนสองหมื่นสี่พันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ต่อปี



๕.๒ การก่อสร้าง...

๕.๒ การก่อสร้างโรงพยาบาลสายไหม (โรงพยาบาลบุษราคัมจิตการณย์) โดยในระยะแรก เปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึง คลินิกทันตกรรม ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ โดยได้รับการสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขจากโรงพยาบาลกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๒.๑ สถานที่ตั้งโครงการ : ตั้งอยู่ที่บริเวณถนนสุขาภิบาล ๕ แขวงออเงิน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครได้รับบริจาคที่ดินจากบริษัท ปีลาگون จำกัด จำนวน ๔ แปลง ได้แก่ ที่ดินโฉนดเลขที่ ๑๑๓๘ เลขที่ดิน ๖๓๗ ตำบลออเงิน อำเภอสายไหม กรุงเทพมหานคร เนื้อที่ ๑ ไร่ ๘๒.๓ ตารางวา โฉนดเลขที่ ๑๑๓๙ เลขที่ดิน ๖๓๘ ตำบลออเงิน อำเภอสายไหม กรุงเทพมหานคร เนื้อที่ ๒๔ ไร่ ๑๒.๙ ตารางวา โฉนดเลขที่ ๕๔๓๖๙ เลขที่ดิน ๖๒๑ ตำบลออเงิน อำเภอสายไหม กรุงเทพมหานคร เนื้อที่ ๑ งาน ๙๘.๘ ตารางวา และที่ดินโฉนดเลขที่ ๕๔๓๗๐ เลขที่ดิน ๖๒๒ ตำบลออเงิน อำเภอสายไหม กรุงเทพมหานคร เนื้อที่ ๑ งาน ๙๘.๘ ตารางวา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโรงพยาบาลของสังกัดสำนักการแพทย์ โดยมีเงื่อนไขขอให้ดำเนินการก่อสร้างโรงพยาบาลภายใน ๑๐ ปี นับแต่วันที่โอนกรรมสิทธิ์ จัดตั้งศูนย์ Stroke Center เพื่อรักษา ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และชื่อโรงพยาบาลให้มีชื่อ บุษราคัม เพชรคล้าย เป็นส่วนหนึ่งของชื่อโรงพยาบาล

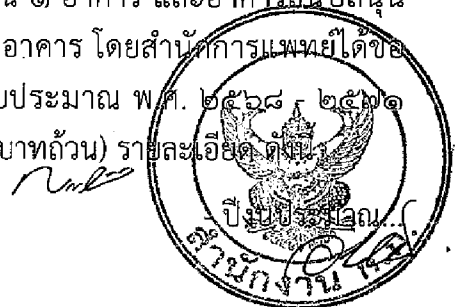
๕.๒.๒ ขนาดพื้นที่ : ๒๖ ไร่ ๙๒.๘ ตารางวา

๕.๒.๓ ลักษณะโครงการ : การก่อสร้างโรงพยาบาล

๕.๒.๔ งบประมาณและระยะเวลาก่อสร้างโครงการ

(๑) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ ๑ ชั้น พื้นที่ใช้สอยประมาณ ๑,๐๔๐ ตารางเมตร ดำเนินการก่อสร้างอาคารแล้วเสร็จ และเปิดให้บริการ ผู้ป่วยนอก (OPD) แล้วตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ งบประมาณในการก่อสร้าง ๙,๗๙๖,๐๒๐.๙๐ บาท (เก้าล้านเจ็ดแสนเก้าหมื่นหกพันยี่สิบบาทเก้าสิบสตางค์) โดยได้รับการอุปถัมภ์การก่อสร้าง จาก คุณหญิงสมปอง วรรณิสสร บุตรธิดา และหลาน เพื่อเป็นอนุสรณ์เนื่องในโอกาส ๙๕ ปีชาตกาล นายแพทย์รัชมี วรรณิสสร ป.ภ. เป็นเงิน ๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) และได้รับการ บริจาคจากคณะศิษยานุศิษย์ของพระพรหมวชิรคุณาธาร เจ้าอาวาสวัดศรีสุदारาม และประชาชนทั่วไป จำนวน ๕,๒๙๖,๐๒๐.๙๐ บาท (ห้าล้านสองแสนเก้าหมื่นหกพันยี่สิบบาทเก้าสิบสตางค์)

(๒) ค่าใช้จ่ายโครงการก่อสร้างโรงพยาบาล ขนาด ๑๒๐ เตียง เป็น อาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๙ ชั้น และได้ดิน ๑ ชั้น จำนวน ๑ อาคาร และอาคารสนับสนุน คอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๑๑ ชั้น และได้ดิน ๑ ชั้น จำนวน ๑ อาคาร โดยสำนักการแพทย์ได้ขอ จัดสรรงบประมาณการก่อสร้างจากกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒๕๖๙ จำนวน ๑,๒๙๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งพันสองร้อยเก้าสิบล้านบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้



- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
(สองล้านบาทถ้วน)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
(สี่ร้อยสามสิบล้านบาทถ้วน)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๔๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
(สี่ร้อยสามสิบล้านบาทถ้วน)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๔๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
(สี่ร้อยยี่สิบแปดล้านบาทถ้วน)

๕.๒.๕ พื้นที่ควบคุมการปฏิบัติงาน : ครอบคลุมพื้นที่เขตสายไหมและเขตใกล้เคียง ได้แก่ เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง และเขตบางเขน ซึ่งกลุ่มเขตดังกล่าว มีขนาดพื้นที่ ๒๑๒.๗๐ ตารางกิโลเมตร รวมประชากรจะได้รับประโยชน์จากการได้รับการบริการทางการแพทย์ในพื้นที่ประมาณ ๑,๐๔๕,๓๗๘ คน

๕.๒.๖ สถิติผู้ป่วยมารับบริการ ตั้งแต่เดือนมกราคม - พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีจำนวน ๒,๑๒๑ คน รวมถึงสถิติการส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาลอื่น ๆ จำนวน ๑๕ คน

๕.๒.๗ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสายไหม (โรงพยาบาลบุษราคัมจิตการุณย์)

(๑) ในระยะแรกเปิดให้บริการเฉพาะผู้ป่วยนอก ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ โดยได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากโรงพยาบาลกลางสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน ดังนี้

(๑.๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๗ คน

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๔ คน
- ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค จำนวน ๒ คน
- ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ คน

(๑.๒) ลูกจ้าง ตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ จำนวน ๒ คน

(๑.๓) บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ จำนวน ๓ คน

- ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน ๒ คน
- ตำแหน่งเภสัชกร จำนวน ๑ คน

(๑.๔) พนักงานจากบริษัทเอกชน จำนวน ๔ คน

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน ๒ คน
- ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด จำนวน ๒ คน



(๒) เมื่อก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นโรงพยาบาลขนาด ๑๒๐ เตียง จะขอจัดตั้งโรงพยาบาลบุษราคัมจัดการดูแลเป็นสวนราชการใหม่ ระดับกอง และจะขออัตรากำลัง จำนวน ๑๙๑ ตำแหน่ง เท่ากับโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น ๑๓๐,๗๒๔,๘๘๐ บาท (หนึ่งร้อยสามสิบล้านเจ็ดแสนสองหมื่นสี่พันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ต่อปี

๕.๓ การก่อสร้างโรงพยาบาลทุ่งครุ โดยระยะแรกวางแผนจะเปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม โดยโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์สนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข มาหมุนเวียนสับเปลี่ยนในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ สถานที่ตั้งโครงการ : พื้นที่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังฆะวัฒนะ) เลขที่ ๔๖๒ ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๕.๓.๒ ขนาดพื้นที่ : อยู่ระหว่างเจรจาเพื่อจัดสรรการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังฆะวัฒนะ)

๕.๓.๓ ลักษณะโครงการ : การก่อสร้างโรงพยาบาล

๕.๓.๔ งบประมาณและระยะเวลาก่อสร้างโครงการ

ค่าใช้จ่ายโครงการก่อสร้างโรงพยาบาล ขนาด ๑๐๐ เตียง เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๗ ชั้น และชั้นใต้ดิน ๑ ชั้น จำนวน ๑ อาคาร พื้นที่ประมาณ ๑๐,๘๐๐ ตารางเมตร อาคารหอพักแพทย์และพยาบาล จำนวน ๑ อาคาร สูง ๘ ชั้น (๗๐ ห้อง) พื้นที่ประมาณ ๔,๔๘๐ ตารางเมตร และงานปรับปรุงภูมิทัศน์ ร้ว และพื้นที่จอดรถ (จอดได้ไม่เกิน ๑๓๐ คัน) ซึ่งสำนักงานการแพทย์ได้ขอจัดสรรงบประมาณการก่อสร้างจากกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำนวน ๙๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เก้าร้อยล้านบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(สองล้านบาทถ้วน)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จำนวน ๘๙๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(แปดร้อยเก้าสิบล้านแปดสิบบาทถ้วน)

๕.๓.๕ พื้นที่ควบคุมการปฏิบัติงาน : ครอบคลุมพื้นที่เขตทุ่งครุและเขตใกล้เคียง ได้แก่ เขตจอมทอง เขตราชบุรีบูรณะ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตหนองแขม เขตภาษีเจริญ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พื้นที่ตารางกิโลเมตร รวมประชากรที่จะได้รับประโยชน์จากการรับบริการประมาณ ๑,๐๖๔,๐๐๘ คน

me



๕.๓.๖ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานโรงพยาบาลทุ่งครุ

(๑) ในระยะแรกวางแผนเปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จะสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมาหมุนเวียนสับเปลี่ยนในการปฏิบัติงาน

(๒) เมื่อก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นโรงพยาบาลขนาด ๑๐๐ เตียง จะขอจัดตั้งโรงพยาบาลทุ่งครุเป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และจะขออัตรากำลัง จำนวน ๑๙๑ ตำแหน่ง เทียบเท่ากับโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ ส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น ๑๓๐,๗๒๔,๘๘๐ บาท (หนึ่งร้อยสามสิบล้านเจ็ดแสนสองหมื่นสี่พันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ต่อปี

๖. คณะอนุกรรมการสามัญประจำสำนักการแพทย์ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนุทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ โดยขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในระยะแรก จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานในการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้รับฟังการขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนุทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์ และให้นำเสนอรับฟังความคิดเห็นจาก ก.ก. ต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑. การก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนุทสโร) โรงพยาบาลบุรฉัตรศิริการุญย์ และโรงพยาบาลทุ่งครุ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์ ในส่วนของโรงพยาบาลดอนเมือง เป็นความรับผิดชอบของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งการก่อสร้างโรงพยาบาลดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องการลดความเหลื่อมล้ำในด้านสาธารณสุขของประชาชนและเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยเฉพาะโรงพยาบาลบุรฉัตรศิริการุญย์ที่อยู่ในพื้นที่เขตสายไหม ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะได้ประโยชน์อย่างยิ่งจากการก่อสร้างโรงพยาบาล แต่ทั้งนี้ ในการก่อสร้างหรือการขยายการให้บริการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอัตรากำลังเพิ่มใหม่ต้องเสนอให้ ก.ก. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะก่อนดำเนินการ เพื่อให้พิจารณาแผนงาน แผนอัตรากำลัง และแผนงบประมาณเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงจะต้อง



พิจารณาการขออัตรากำลังเพิ่มเติมในภาพรวมทั้งหมดของทุกหน่วยงาน เนื่องจากการให้บริการ สาธารณะของกรุงเทพมหานครไม่ได้มีเฉพาะงานด้านสาธารณสุขเพียงอย่างเดียว ยังมีในส่วนงานอื่น ๆ ที่แต่ละหน่วยงานมีความต้องการขออัตรากำลังเพิ่มเติมเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น ควรนำเสนอข้อมูล เกี่ยวกับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังว่า ขณะนี้กรอบอัตรากำลังส่วนใหญ่อยู่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด เพื่อให้การพิจารณากรอบอัตรากำลังในภาพรวมทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการเมือง

๒. การขออัตรากำลังเพิ่มเติมของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนุทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำในการเปิดโรงพยาบาล ควรพิจารณาจากตำแหน่งว่างที่มี ของสำนักงานแพทย์ก่อน หากไม่มีตำแหน่งว่างหรือมีตำแหน่งว่างแต่ได้มีการวางแผนใช้สำหรับการ- คัดเลือกหรือการแข่งขันหรือการรับโอนเพื่อบรรจุมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้ว จนทำให้ ไม่สามารถเกลี่ยอัตรากำลังได้ จึงจะสามารถขอเพิ่มอัตรากำลังใหม่ได้ ทั้งนี้ ในการเกลี่ยตำแหน่งว่าง จากส่วนราชการในสังกัดสำนักงานแพทย์ หากชื่อตำแหน่งไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องใช้ในการ- ปฏิบัติภารกิจสามารถขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานได้ นอกจากนี้ มีข้อพิจารณาว่าการเปิดโรงพยาบาลใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขจะใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมเกลี่ยไปให้ก่อน เพื่อให้ข้าราชการที่เข้าใจระบบการบริหารโรงพยาบาลไปดำเนินการวางแผนระบบงานของ โรงพยาบาลแห่งใหม่ โดยไม่มีการขออัตรากำลังเพิ่มเติม รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขจะเป็นผู้ควบคุม กรอบอัตรากำลังในตำแหน่งแพทย์และพยาบาลทั้งหมด หากโรงพยาบาลสามารถสรรหาแพทย์และ พยาบาลมาดำรงตำแหน่งได้ จึงจะอนุมัติกรอบอัตรากำลังให้แก่โรงพยาบาลนั้น ๆ

๓. สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานแพทย์ ควรวางแผนขอกรอบอัตรากำลังเป็นระยะ ๆ หากจะขอกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ที่เดียวทั้งสามโรงพยาบาล รวม ๕๗๑ ตำแหน่ง จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงขึ้นประมาณ ๓๙๒,๑๗๔,๖๔๐ บาท (สามร้อยเก้าสิบสองล้าน- หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่พันหกกร้อยสี่สิบบาทถ้วน) อาจจะประสบปัญหาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่สูงขึ้นมาก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ และการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติใหม่ในคราวเดียวกันเป็นไปได้ยากมาก โดยเฉพาะในตำแหน่งแพทย์และพยาบาล ซึ่งมีกำลังการผลิตจำนวนน้อย ประกอบกับมีการแข่งขันสูงทั้งในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาล ของส่วนราชการอื่น และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จะมีการสูญเสียข้าราชการออกนอกระบบ เป็นจำนวนมาก อาจจะต้องคำนึงถึงการจ้างข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วมาปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้าพยาบาล เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนขออัตรากำลังเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการควบคุม ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้สูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ และสำนักงานแพทย์สามารถวางแผน สรรหาบุคคลในตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้พร้อม สำหรับการเปิดสถานพยาบาลแห่งใหม่

[Signature]



๔. การขยายการให้บริการด้านการแพทย์ของกรุงเทพมหานครที่ในอนาคตจะมีการขอ
อัตรากำลังเพิ่มใหม่ ทั้งในส่วนของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ ซึ่งปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียง
และมียอดการรักษาพยาบาลสูงที่สุดของสำนักงานการแพทย์ แต่มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพียง
๓๕๔ ตำแหน่ง โดยได้มีการจ้างงานรูปแบบอื่นจำนวนมาก และอยู่ระหว่างการก่อสร้างอาคารเพิ่มใหม่
จำนวน ๓ อาคาร เพื่อให้สามารถรองรับผู้ป่วยได้ถึง ๘๐๐ เตียงในอนาคต และงบประมาณที่ได้รับการ
สนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม รวมถึงเงินบำรุงต่าง ๆ
ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้งหมด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอ
อัตรากำลังเพิ่มใหม่ ในส่วนที่เป็นข้าราชการโดยเฉพาะสายงานหลักในตำแหน่งแพทย์และพยาบาลอีก
เป็นจำนวนมาก สำหรับโรงพยาบาลสิรินธร โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์
ชุติพันธุ์ อุทิศ ซึ่งจะมีการขยายการให้บริการและการก่อสร้างอาคารเพิ่มใหม่ หากการก่อสร้าง
อาคารแล้วเสร็จ จะมีการขออัตรากำลังเพิ่มใหม่เช่นเดียวกัน ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการแพทย์
ควรพิจารณาเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ซึ่งอาจพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงพยาบาลที่มี
กรอบอัตรากำลังเกิน ๑,๐๐๐ ตำแหน่งไปให้แก่โรงพยาบาลอื่นที่มีความจำเป็น นอกจากนี้ ในอนาคต
จะมีตำแหน่งพนักงานกรุงเทพมหานครเกิดขึ้น จึงอาจพิจารณารูปแบบการจ้างงานใหม่ไม่ใช่เฉพาะ
ข้าราชการเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องมีพนักงานกรุงเทพมหานคร รวมถึงการจ้างงานรูปแบบอื่น
จากเงินนอกงบประมาณ เพื่อรองรับการขยายการให้บริการดังกล่าวและควบคุมค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลไม่ให้เกินที่กฎหมายกำหนด

๕. กรุงเทพมหานครควรนำรูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์กรมหาชน เช่น
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นต้น มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมและควรศึกษาในส่วนของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและระบบงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้วในช่วงเปลี่ยนผ่านที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อม
ให้กับข้าราชการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมในการออกนอกระบบของโรงพยาบาล
เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านการแพทย์และสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้น
ควรพิจารณาถึงระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน
ทั้งหมด ๖๔ แห่ง ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร ว่าสามารถยกระดับศูนย์บริการสาธารณสุขเป็น
ระดับทุติยภูมิได้หรือไม่ หรือขยายการให้บริการโรงพยาบาลที่มีอยู่เดิมเพิ่มเติมมากขึ้น อาจทำให้ไม่มี
ความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ รวมถึงในอนาคตจะมีโรคเฉพาะทางมากขึ้น
กรุงเทพมหานครควรพิจารณาถึงการจ้างงานรูปแบบอื่นให้กับแพทย์เฉพาะทางหรือใช้การจ้างเหมาเอกชน
มาดำเนินการแทนในการรักษาโรคเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากซับซ้อน

ในการสร้างระบบ Health tech เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีความสะดวก

น



๖. การนำเสนอข้อมูล ความมีข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานแพทย์ จำนวนเตียง สถิติผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน อัตราการครองเตียง ตำแหน่งว่าง ข้อมูลการจ้างงานรูปแบบอื่น งบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ของแต่ละโรงพยาบาล และข้อมูลจำนวนประชาชนในพื้นที่ ที่ได้รับประโยชน์จากการขยายการให้บริการหรือการก่อสร้างโรงพยาบาล เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการหรือ การขออัตรากำลังเพิ่มเติม

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า มติ ก.ก. ได้กำหนดให้กรุงเทพมหานคร นำเสนอ ก.ก. เมื่อมีการจัดตั้งส่วนราชการ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะก่อนดำเนินการจัดตั้ง สำนักงาน ก.ก. จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะในการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มเติม สังกัดสำนักงานแพทย์ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. เห็นว่า การก่อสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ อาจดำเนินการโดยนำประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ ระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่มีข้อสังเกตให้กรุงเทพมหานครกำหนดทิศทางการบริหารงบประมาณ ด้านสาธารณสุข และศึกษาการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงพยาบาลบ้านแพ้วหรือโรงพยาบาลอื่น ๆ ทั้งในส่วนขอระบบการบริหารโรงพยาบาล การบริหารอัตรากำลัง และการบริหารงบประมาณ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริหารงานด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้สำนักงาน ก.ก. และ สำนักงานแพทย์ได้นำไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณา ก.ก.

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

๑. ปัจจุบันโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) ได้มีการก่อสร้างอาคารชั่วคราว และเปิดให้บริการรักษาผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุ และบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึง คลินิกทันตกรรมแล้ว และมีแผนในการก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลที่ชัดเจน โดยงบประมาณของ กรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ ระดับกองและเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำในการเปิดสถานพยาบาล แต่การได้มาซึ่งกรอบอัตรากำลังดังกล่าว ให้ใช้วิธี สี่ อี ำลี้ ซี อาจ พิจารณาจากตำแหน่งว่างที่มีเป็นจำนวนมากของสำนักงานแพทย์

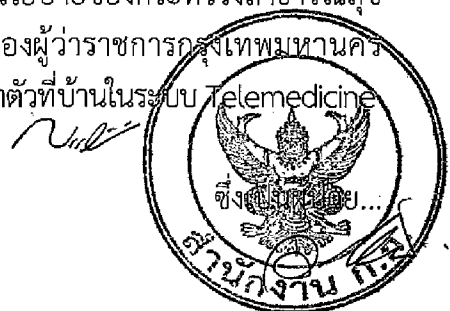


มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ใกล้ที่พัก เป็นต้น รวมถึงควรมีการสำรวจถึงความสมัครใจหรือแรงจูงใจในการย้ายโรงพยาบาล เพื่อให้การเกลี้ยอัตรากำลังมีผลกระทบต่อข้าราชการน้อยที่สุด

๒. กรณีโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ที่มีการขยายเตียงถึง ๕๑๐ เตียง เนื่องจากเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงพยาบาล และปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๓๕๔ ตำแหน่ง ร่วมกับการจ้างงานรูปแบบอื่นอีกประมาณ ๒,๐๐๐ ตำแหน่ง ซึ่งมีข้อสังเกตว่า มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการน้อยกว่าจำนวนเตียง ดังนั้น ควรได้รับกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพิ่ม เพื่อให้การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ รวมถึงกรุงเทพมหานครควรกำหนดทิศทางการขยายการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขให้ชัดเจนว่าจะมีขอบเขตการให้บริการอย่างไรในอนาคต เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของงบบุคลากรและงบดำเนินการของกรุงเทพมหานคร

๓. ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีนโยบายในการขยายและสร้างสถานพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีแนวคิดในการนำทรัพยากรที่มีอยู่จากโรงพยาบาลเดิมมาช่วยราชการที่โรงพยาบาลใหม่หรือโรงพยาบาลที่มีการขยายการให้บริการ อาจทำให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านการแพทย์และสาธารณสุขของโรงพยาบาลต้นสังกัดจริงมีปัญหาได้ และในระยะยาวอาจทำให้ไม่มีการส่งเสริมในเรื่องการพัฒนาของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข งบประมาณด้านการฝึกอบรมจะลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการแพทย์และสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้น โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถรักษาโรคเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนขั้นสูงได้ ต้องมีการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาที่โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ ซึ่งหากไม่สามารถส่งต่อไปได้ ก็จะทำให้เกิดปัญหากับผู้ป่วย และในกรณีที่ส่งต่อได้ก็จะมีค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาลที่เรียกเก็บมาที่โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครค่อนข้างสูง และปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาเรื่องแพทยศาสตรศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อเป็นการยกศักยภาพการรักษาพยาบาล ประกอบกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของกรุงเทพมหานครที่มีความสามารถในการรักษาโรคที่ซับซ้อน แต่มีค่า CMI สูงกว่าโรงพยาบาลอื่น ๆ เล็กน้อย จะมีการใช้ทรัพยากรมากกว่าโรงพยาบาลที่ไม่มีการรักษาโรคที่ซับซ้อน ดังนั้น การพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการทางการแพทย์ของกรุงเทพมหานคร

๔. โรงพยาบาลที่สร้างใหม่ของกรุงเทพมหานครเป็นนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ไม่ใช่เป็นนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ส่วนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นการเพิ่มจำนวนเตียง ๑๐,๐๐๐ เตียง โดยนับเตียงผู้ป่วยที่พักรักษาตัวที่บ้านในระบบ Telemedicine



ซึ่งเป็นผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุข ปัจจุบันกรุงเทพมหานคร มีครัวเรือนในชุมชน จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ ครัวเรือน หากมี ๑ เตียงอยู่ที่บ้านและใช้วิธีการรักษาแบบ Telemedicine จะช่วยลดความแออัดที่โรงพยาบาลลงได้ แต่จะต้องเป็นการเจ็บป่วยเบื้องต้นเท่านั้น) และเนื่องจากพื้นที่เขตประมาณ ๙ - ๑๐ เขต ไม่มีโรงพยาบาล จึงให้มีการสร้างโรงพยาบาลเพิ่มเติม แต่เมื่อกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้ว มีเพียงโรงพยาบาลสายไหมกับโรงพยาบาลดอนเมืองที่อยู่ในโซนกรุงเทพเหนือ ซึ่งมีประชากรจำนวนมาก และกรุงเทพมหานครไม่มีโรงพยาบาลในพื้นที่เขตโซนดังกล่าว มีเพียงโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลมงกุฎวัฒนะ โรงพยาบาลทหารอากาศ (สีกัน) และโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง โดยโรงพยาบาลดอนเมืองจะเป็นความรับผิดชอบของคณะแพทยศาสตร์ศิริพยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินทราชธิราช และโรงพยาบาลสายไหมเป็นความรับผิดชอบของโรงพยาบาลกลางที่จะบริหารจัดการในระยะแรก ส่วนการบริหารโรงพยาบาลรูปแบบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เนื่องจากโรงพยาบาลทุ่งครุที่กรุงเทพมหานครจะก่อสร้างใหม่ เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก อาจจะนำรูปแบบการบริหารบางส่วนที่มีข้อดีมาปรับใช้ได้ โดยกรุงเทพมหานครยังเป็นผู้ควบคุมกำกับ การดำเนินการของโรงพยาบาล ในส่วนที่จะพัฒนาเป็นคลินิกพิเศษหรือฟรีเมียมคลินิก เพื่อหา รายได้ก็สามารถดำเนินการได้ และหากในอนาคตมีการยกเลิกคลินิกอบอุ่นหรือคลินิกต่าง ๆ ของรัฐ และมีผู้ป่วยย้ายมารักษาที่โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องรับผู้ป่วยทั้งหมด ไม่สามารถปฏิเสธผู้ป่วยได้ ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุข ควรช่วยผลักดันให้มีการนำสัดส่วน บุคลากรทางการแพทย์ออกจากการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และแพทย์ใช้ทุนควรได้รับการจัดสรรให้สามารถ มาใช้ทุนที่โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครได้ เพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยชั้นนำของทุกจังหวัด สามารถผลิตแพทย์ได้แล้ว ประกอบกับกรุงเทพมหานครได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของ นักศึกษาแพทย์ นอกจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขได้มีการจัดสรรกองทุนหรืองบประมาณต่าง ๆ ให้กับโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภูมิภาคได้ ควรจัดสรรให้กรุงเทพมหานครในการก่อสร้าง โรงพยาบาลได้ด้วยเช่นกัน

มติที่ประชุม ๑. รับทราบการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มเติม สังกัดสำนักการแพทย์

๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ให้ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักการแพทย์

๓. มอบให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักการแพทย์นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



ลับ

- ๔๘ -

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

តំប

- ៤៧ - ៨៤ -

ลับ

- ๘๕ -

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ត្រីប

- ៨៦ - ១០៦ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

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

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเรื่อง ขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา

๒.๑.๑ สังกัดสำนักการศึกษา จำนวน ๒๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๐ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗ ราย และรับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๔ ราย)

๒.๑.๒ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑ ราย (รับทราบการปรับปรุงผลงาน)

๒.๒ สายงานการสอน จำนวน ๘๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๐ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๖ ราย และรับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒๗ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคม ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๓๐๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘ ได้มีมติ

๓.๑ รับทราบการรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ รวมจำนวน ๓ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน ทั้ง ๓ ราย

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ พิจารณาการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ ราย คือ ราย นางสาวลัดดา วัฒนาปฐิมากุล และราย นางสาวนุติ เอื้ออิทธิพร ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาทันตแพทยศาสตร์

ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



๓.๓ พิจารณา...

๓.๓ พิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และผู้สมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ โดยมีมติเห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

๓.๓.๑ รับรองคุณวุฒิการศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๓.๓.๑.๑ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

- ให้ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีการก่อสร้าง) จากสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่นายอานัติ เกตุสุข ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางการก่อสร้าง ทางเทคโนโลยีการก่อสร้าง ทางเทคโนโลยีโยธา และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๓.๓.๑.๒ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) ให้ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ นางสาวมนัสยา ชูสุวรรณ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ ทางการบริหาร ทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม

๒) ให้คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภท วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา จากวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงอภิมนต์ไทยอนุสรณ์ ที่ นายกัมพล อภิธนเกตุน์ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางเทคนิคอุตสาหกรรมโดยไม่เทียบเพิ่ม

๓.๓.๒ พิจารณาคณวุฒิการศึกษาผู้สมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๓.๓.๒.๑ รับรองคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับโดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

- ให้ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (นันทนาการและการท่องเที่ยว) จากสถาบันการพลศึกษา ที่ นางสาวประภาวรัตน์ ทองคำ ได้รับ เป็นสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการ ทางนันทนาการและการท่องเที่ยว เป็นการเฉพาะราย



๓.๓.๒.๒ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๗ ราย ดังนี้ ดังนี้

๑) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคมินบุรี ที่ นายสุทธิเกียรติ มินกาเซ็ม ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๒) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ที่ นายจุมพล สิทธิสุนทร ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๓) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชรม ที่ นางสาวอดิگانต์ อัสววงศ์เจริญ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๔) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง ที่ ว่าที่ร้อยตรีพิทักษ์พงศ์ ชูศรีหะริญ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๕) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง ที่ นางสาวอารีย์ โมกศิริ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๖) ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า สาขางานไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง ที่ นายปริญญา บัวมาตร ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม

๗) ให้อนุปริญญาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

จากวิทยาลัยชุมชนพิจิตร ที่ นายสุนทร พิมดา ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีรถยนต์ โดยไม่เทียบเพิ่ม (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังนี้

งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๗
มีนาคม ๒๕๖๘

กสช.



ลับ

- ๑๑๒ -

๑) รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๕๔,๘๕๖,๔๖๔,๑๕๖.๓๐ บาท (ห้าหมื่นสี่พันแปดร้อยห้าสิบล้านสี่แสนหกหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยห้าสิบลบาทสามสิบสตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๓๗,๘๘๗,๘๓๑,๑๐๕.๗๖ บาท (สามหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยแปดสิบเจ็ดล้านแปดแสนสามหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยห้าบาทเจ็ดสิบลบาทสตางค์)

๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๑๖,๙๖๘,๖๓๓,๐๕๐.๕๔ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันเก้าร้อยหกสิบล้านหกแสนสามหมื่นสามพันห้าสิบบาทห้าสิบลบาทสตางค์)

๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งไว้ จำนวน ๑๐๔,๕๑๙,๐๐๓,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนสี่พันห้าร้อยสิบเก้าล้านสามพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๓) รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔,๔๐๘,๑๙๖,๒๓๗.๕๑ บาท (หนึ่งหมื่นสี่พันสี่ร้อยแปดล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นหกพันสองร้อยสามสิบลบาทห้าสิบลบาทสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายรับและรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘. เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ และสำนักงาน ก.ก. จักได้รายงาน ท.ก. ทราบต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ *วิเศษ*



เรื่องที่ ๔.๓...

ลับ

ลับ

- ๑๑๓ -

เรื่องที่ ๔.๓ รายงานการยุติเรื่อง

តំប

- ១១៤ - ១២៤ -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่องที่ ๕.๑ การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขออนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ.

เรื่องที่ ๓.๒ ขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

เรื่องที่ ๓.๓ ขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

เรื่องที่ ๕.๒ สิทธิการลาคลอดบุตรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. ทำหน้าที่ประธาน ก.ก. นำเสนอในที่ประชุมว่า จากการติดตามข่าวสารในสื่อสังคมออนไลน์ พบว่า มีการเผยแพร่ข่าวกรณีการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ของสภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติเห็นชอบให้เพิ่มวันลาคลอดของลูกจ้าง เป็น ๑๒๐ วัน จึงขอหารือในที่ประชุมว่า กรณีที่กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างการจัดทำประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะกำหนดให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๘ วัน ตามมติคณะรัฐมนตรีและตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นั้น หากจะปรับแก้ไขให้พนักงานกรุงเทพมหานครมีสิทธิลาคลอดบุตรเป็น ๑๒๐ วัน ได้หรือไม่ อย่างไร

(ลายเซ็น)



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จึงมีความเห็นว่ากรุงเทพมหานครสามารถจะกำหนดสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างไปจากที่ภาครัฐกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. การกำหนดสิทธิการลาค่อดของพนักงานกรุงเทพมหานครเป็น ๑๒๐ วัน จะเป็นการช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นได้

๓. การกำหนดสิทธิการลาค่อดของพนักงานกรุงเทพมหานครเป็น ๑๒๐ วัน ควรมีการพิจารณาถึงผลดีต่อกรุงเทพมหานคร และผลกระทบที่มีต่อข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครด้วย

มติที่ประชุม มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณา และนำเสนอในการประชุมครั้งถัดไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.



(นางสาวอรุณญา พรไชยะ)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างกฎ ก.ก.
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

นี้
กรุงเทพ...
ระเบียบข้าราชการ
ให้ดำรงตำแหน่งที่
คัดเลือก
จึงจำเป็นต้อง



(ร่าง)



กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๔๑ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ระดับต้น ให้ดำเนินการตามหลักการในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๓ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) รองปลัดกรุงเทพมหานคร | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และ
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
จำนวน ๓ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือ
ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย
จำนวน ๑ คน | เลขานุการ |
| (๕) เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย
จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการจำนวนหลายคน
ตามความจำเป็นและเหมาะสม



ข้อ ๔ คณะกรรมการคัดเลือกตามข้อ ๓ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาน้ำที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อการพิจารณาประเมินบุคคลที่เหมาะสม

(๒) พิจารณาประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมิน มีน้ำหนักคะแนน ๑๐๐ คะแนน และต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๒.๒) ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน ประกอบด้วย

(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

(ข) ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

(ค) ข้อเสนอ แนวคิด และวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พิจารณาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(ง) คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

(๒.๓) ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๔) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๓) ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลตามข้อ ๔ (๒) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยแล้วคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน

(๔) ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการคัดเลือกอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้สมควรได้รับการคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



(๕) ให้คะแนนโดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยมาก โดยคณะกรรมการคัดเลือกบันทึกเหตุผลในการพิจารณาแต่ละรายอย่างชัดเจน ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๖) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจัดลำดับ ดังต่อไปนี้

(๖.๑) ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านศักยภาพมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๒) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านศักยภาพเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านผลงานมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๓) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านผลงานเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๔) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๗) กรณีการตัดสินสิทธิของผู้ขอรับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามต่อไปนี้

(๗.๑) ไม่ส่งใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗.๒) ไม่ระบุใบสมัครและเอกสารให้ชัดเจนว่าต้องการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งใด

(๗.๓) ไม่ส่งเอกสารตามที่กำหนดไว้ในประกาศการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง สำหรับกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่ต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยการเสนอรายชื่อให้เสนอพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา และเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร

ข้อ ๕ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำรวจจำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ที่จะแต่งตั้ง

(๒) ประกาศการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้ทุกหน่วยงานทราบและกำหนดระยะเวลาให้หน่วยงานส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก

(๓) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะคัดเลือก

(๔) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการคัดเลือกและดำเนินการตามที่คณะกรรมการคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๖ หน่วยงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มีหน้าที่



(๑) ให้เสนอชื่อตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ โดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา คุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ตามแบบเอกสารหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.ก. นี้ ส่งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ให้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือกและรวบรวมรายชื่อผู้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณา ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ เอกสารหมายเลข ๓ และเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๓) ให้ส่งรายชื่อผู้รับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการพิจารณา ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.ก. ให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

(๓.๒) ผู้รับการคัดเลือกที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง โดยให้เรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งแนบข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาทุกตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

ข้อ ๗ ให้ผู้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จัดทำข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยจัดทำในรูปแบบแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

(๑) ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและการรับราชการ การฝึกอบรมและดูงาน ประวัติทางวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรม ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตราชการ ตลอดจนสุขภาพกายและจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๒) ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปีรับสมัครคัดเลือก ตามแบบเอกสารหมายเลข ๓ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๓) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งจากรายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอ แล้วให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

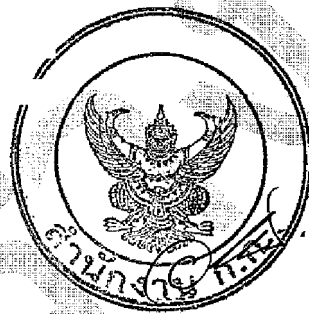


กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม
ให้ปรึกษากับประธานคณะกรรมการคัดเลือก หรือส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร
แล้วดำเนินการตามวรรคหนึ่งใหม่

ข้อ ๙ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

ให้ไว้ ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นาย
ผู้ว่าราชการ
ป



ข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณา

การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ประเมินจากแนวทางที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (เอกสารหมายเลข ๗) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (เอกสารหมายเลข ๒) ไม่จำกัดจำนวนหน้า

๒.๒ แบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (เอกสารหมายเลข ๓) โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปีตรัมภ์คัดเลือก จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 กรณีถ้ามีเอกสารประกอบ เมื่อนับรวมกับผลงานแล้ว ต้องไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A4

๒.๓ แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔) จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4

๒. เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (เอกสารหมายเลข ๕)

๓. แบบสรุปผลการประเมินและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (เอกสารหมายเลข ๖)



รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน่วยงานและตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน.....ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....
ประเภท.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด.....

งานในหน้าที่ (ระบุหน้าที่หลักของตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการกอง และระบุงานในหน้าที่
ของตำแหน่งดังกล่าวด้วยว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)

๑. ตำแหน่ง.....รับผิดชอบบริหาร.....

๒. งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง)

- ๑)
๒)
๓)
๔)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุลักษณะงานในตำแหน่งดังกล่าว)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2



คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ) ดังนี้

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกรอกไว้เพื่อเป็นแนวการพิจารณาของคณะกรรมการ

๑) เคยดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้

๒) ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหาร

ข. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง เป็นข้อมูลที่ใช้แสดงว่าตำแหน่งที่จะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะและความจำเป็นของงานในตำแหน่งนั้น

๑) ความรู้ ความสามารถ (ระบุความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

๒) ทักษะ (ระบุทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

๓) สมรรถนะ (ระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

ผู้จัดทำ (ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

หมายเหตุ ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นผู้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒



ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ตำแหน่งที่ประสงค์จะสมัคร.....(ตำแหน่งเลขที่.....)

สังกัด.....

ลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ลำดับที่

๑. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ.....

ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ด้าน (ถ้ามี).....

(ตำแหน่งเลขที่.....) งาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน.....

กอง..... สำนัก.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท

เกิดวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

อายุราชการ..... ปี..... เดือน.....

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

๒. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

(ปริญญา / ประกาศนียบัตร) ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน

.....

.....

๓. ประวัติการรับราชการ (แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานและสังกัดต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัด

.....

.....

.....

๔. การฝึกอบรมและดูงาน

ปี พ.ศ. วันที่ - เดือน หลักสูตร สถาบัน

.....

.....

.....



๕. ประวัติทางวินัยและความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม

๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

๘. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง

๙. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๓)

๑๐. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๔)

๑๑. อื่น ๆ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ
และได้รับทราบหลักเกณฑ์การคัดเลือกแล้ว

(ลงชื่อ) ผู้ขอรับการคัดเลือก

(.....)

วันที่/...../.....

ได้ตรวจสอบและรับรองว่า.....มีคุณสมบัติ
ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบและรับรอง

(.....)

หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน หรือ
ผู้รับผิดชอบงานด้านการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
วันที่/...../.....

ขอรับรองว่าข้อมูลของ.....เป็นความ

(ลงชื่อ) หัวหน้าหน่วย หรือ

(.....) หัวหน้าส่วนราชการ

วันที่/...../..... ในสังกัด สำนั ปลัด คร

หมายเหตุ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องกรอกข้อมูลให้ครบทุกข้อ และหัวหน้าส่วนราชการที่ป
ของหน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบงานด้านการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพ
และรับรอง เสนอหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้ว
และรวบรวมส่งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร



ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ข้อมูลบุคคลเป็นข้อมูลของผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินบุคคลกับรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑) และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีข้อมูลบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ประวัติส่วนตัว

๒. ประวัติการศึกษาที่ระบุนิยมทางการศึกษาและสาขาที่ศึกษา

๓. ประวัติการรับราชการ

๔. การฝึกอบรมและดูงาน

๕. ประวัติทางวินัย และความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยที่ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนในการปฏิบัติราชการ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นภาระแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มที่

๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาว่าความสามารถและทักษะดังกล่าวจะทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้ผลดีหรือไม่ เพียงใด

๘. เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตราชการที่สะท้อนถึงบุคลิกลักษณะสำคัญของข้าราชการรายนั้น

๙. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง

๑๐. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๓)

๑๑. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง (เอกสารหมายเลข ๔)

๑๒. อื่น ๆ

หมายเหตุ ผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้จัดทำข้อมูล และส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นผู้ตรวจสอบและรวบรวมส่งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร



แบบแสดงผลงาน
ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ของ.....
ตำแหน่ง.....

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

.....
.....
.....

๓. ประโยชน์ของผลงาน

.....
.....
.....

๔. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....
.....
.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ การแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

กรณีที่ตรวจสอบพบมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน
หรือส่อไปในทางทุจริต ให้พิจารณาดำเนินการทางวินัยและตัดสิทธิจนกว่าจะดำเนินการทางวินัย
และพิจารณาโทษทางวินัยถึงที่สุด

2



คำรับรองผลงาน
(กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน)

ชื่อผลงาน

ชื่อผู้ดำเนินการ	ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ของผู้ดำเนินการแต่ละคน	สัดส่วนการดำเนินการ (คิดเป็นร้อยละ)
๑. ชื่อ - สกุล (ผู้ขอรับการคัดเลือก)	ลักษณะงานที่ดำเนินการโดยย่อ	จำนวนตัวเลขร้อยละ
๒. ชื่อ - สกุล (ผู้ร่วมดำเนินการ)	ลักษณะงานที่ดำเนินการโดยย่อ	จำนวนตัวเลขร้อยละ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการคัดเลือก

(.....)

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ

(.....)

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาเหนือ

(.....) ขึ้นไป ๑ ระดับ

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ หากมีผู้ร่วมดำเนินการมากกว่า ๑ คน ให้ระบุตามจำนวนจริง





คำอธิบาย

๑. ผลงาน

ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาจากผลงานที่โดดเด่น จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร ซึ่งผลงานดังกล่าวควรจะต้องแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามหัวข้อดังนี้

(๑.๑) ชื่อผลงาน ระบุชื่อเรื่องที่เสนอ

(๑.๒) สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป อธิบายสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอโดยระบุถึงความเป็นมา สภาพปัญหา ความสำคัญที่ต้องดำเนินการ ขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม พร้อมทั้งแสดงผลสำเร็จของงาน

(๑.๓) ประโยชน์ของผลงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

(๑.๔) ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในขณะนั้น และหรือผู้บังคับบัญชาปัจจุบันเป็นผู้รับรองผลงาน

- การแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

๒. ลักษณะของผลงาน

(๒.๑) ขอบเขตของผลงาน เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๒.๒) คุณภาพของผลงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากสูงมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๓) ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือกรุงเทพมหานคร หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๔) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมาก

๓. รูปแบบของผลงาน

(๓.๑) ให้ระบุสาระสำคัญของเรื่อง โดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT ๙ ขนาด ๑๖ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 กรณีถ้ามีเอกสารประกอบ เมื่อนับรวมกับผลงานแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A4

(๓.๒) การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- ระยะขอบด้านบน = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านล่าง = ๒ ซม.

- ระยะขอบด้านซ้าย = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านขวา = ๒ ซม.

กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย ตามแบบคำรับรองผลงาน (กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน)



แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง

ของ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๑. วิสัยทัศน์

.....
.....
.....

๒. เป้าหมาย

.....
.....
.....

๓. แนวทางการดำเนินการ

.....
.....
.....

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

๐๖



คำอธิบาย

รูปแบบในการเขียนข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้เขียนข้อเสนอที่เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยระบุชื่อข้อเสนอให้ชัดเจน จำนวน ๑ เรื่อง

๑. วิสัยทัศน์ อธิบายให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งอย่างไร

๒. เป้าหมาย อธิบายให้เห็นว่าหากนำไปดำเนินการจริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๓. แนวทางการดำเนินการ อธิบายให้เห็นถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ อธิบายให้เห็นว่าข้อเสนอ แนวคิดฯ จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครได้อย่างไร หรือกรุงเทพมหานครจะได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๕. ให้ระบุข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาหรือในการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK หรือ Th SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ จำนวนไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษขนาด A4

๖. การตั้งค่าน้ำกระดาษ

- ระยะขอบด้านบน = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านล่าง = ๒ ซม.

- ระยะขอบด้านซ้าย = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านขวา = ๒ ซม.

๗. ผู้ขอรับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ (ชื่อ-สกุล) พร้อมด้วยวัน เดือน ปี ที่จัดทำเอกสาร



เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๓) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๓๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๒๔ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๑๘ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๑๒ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๖ คะแนน)	๓๐		
๒. ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก ๒.๑ ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน) (ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)	๖๐		



องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๒.๒ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ของผู้ขอรับการคัดเลือก ว่ามีความรู้ความสามารถได้บ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจาก ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) เช่น (๑) มีความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ (๒) มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของ กรุงเทพมหานครมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๔) มีความสามารถในการวางแผนนโยบาย วิจัยและแก้ไขปัญหา ในการบริหารงาน (๕) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไขปัญหา ในการบริหารงานบุคคล เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๘ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน) ๒.๓ ข้อเสนอ แนวคิด และวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจาก แนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่ เป้าหมาย รายละเอียดตามแบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ ในการพัฒนางานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๒๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๑๖ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๑๒ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๘ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๔ คะแนน)			



องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๒.๔ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือก ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน) เช่น (๑) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่ม และมีความยืดหยุ่นใน การบริหารงาน (๒) มีสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เห็นคุณค่าในตัวตน สร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดไปข้างหน้า กล้าตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงทันการณ์ ใช้นวัตกรรมทำงาน คิดต่าง อย่างสร้างสรรค์ (๓) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความอดทน และ พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (๔) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถใช้เวลาให้กับ งานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ (๕) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน) (ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)			
๓. ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตน เป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๕ คะแนน) (ข) ระดับดี (๔ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๓ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๒ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๑ คะแนน)	๕		



องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๕ คะแนน) (ข) ระดับดี (๔ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๓ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๒ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๑ คะแนน)	๕		
คะแนนรวม	๑๐๐		

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

[Signature]



แบบสรุปผลการประเมินและคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ผลงาน	๓๐	
๒. ศักยภาพ	๖๐	
๓. ความประพฤติ	๕	
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	๕	
คะแนนรวม	๑๐๐	

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต่อระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....



แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ประกอบด้วย

๑. หน้าปก ประกอบด้วย รูปภาพผู้สมัครคัดเลือก ชื่อ-สกุล ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน
ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก (ไม่กำหนดรูปแบบ)
๒. สารบัญ
๓. ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
(เอกสารหมายเลข ๒)
๔. แบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาฯ (เอกสารหมายเลข ๓)
๕. แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
(เอกสารหมายเลข ๔)

Handwritten signature



ฉบับร่าง

คำนิยามเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ องค์ประกอบ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
๑. ผลงาน	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงานตลอดจนประโยชน์ของผลงานและความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานได้	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงานตลอดจนประโยชน์ของผลงานและความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงานตลอดจนประโยชน์ของผลงานและ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการตามวิธีการ และขั้นตอนที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงาน ตลอดจน ประโยชน์ของผลงานและ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการอย่างกว้าง ๆ
๒. ศักยภาพ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตงานที่กว้างขึ้นได้ทันที โดยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนา และปรับปรุงงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่องและมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตงานที่กว้างขึ้น ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ โดยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครและสามารถนำไปปฏิบัติได้และมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก โดยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีประสบการณ์ และมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก แต่ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการดำรงตำแหน่งเพิ่มเติม มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานและมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่มีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก ขาดประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการดำรงตำแหน่ง และขาดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



คำนิยามเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
องค์ประกอบ					
๔. ความประพฤติ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ และได้รับการยกย่องจากหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือประชาชน	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการได้เหมาะสมและประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎระเบียบต่าง ๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ได้บ้างตามสมควร	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๕. พฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ราชการ บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมาย และอุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน ในการปฏิบัติ ราชการ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นภาระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็วและเต็มใจ	ผู้ขอรับการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบวินัยเอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่รับผิดชอบ และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในงานน้อย รวมทั้งไม่เต็มใจในตรให้บริการ



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แนกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๔	๑	๗	๑	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	๒	-	๑	๑	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑	-	๑	-	
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	๒	-	๒	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๘	๗	-	๑	
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	-	๑	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๔	๒	๗	๕	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๐	๑	๗	๒	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑๐	๒	๔	๔	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๐	๗	๓	๑๐	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๔	๔	๓	๒	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๒	๑	-	๑	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๑	๑	-	-	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๒	-	-	๒	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๒	๑๒	-	-	
	รวม	๑๐๕	๔๐	๓๓	๓๒	



กิจพัณณ

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๒	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
รวมทั้งสิ้น		๓	-	๓



กท.

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๘
ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวกาญจนา แสงศรี นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๒๒๗) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๐.๖๗)	๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๘ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเทคนิคการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานเทคนิคการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นายพณู สันติภาพ ทันตแพทย์ชำนาญการ (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๓๐๓) กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๐.๓๔)	๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๖ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านทันตแพทย์ (รับผิดชอบสายงานทันตแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นายธีระพล รัตนเดช ทันตแพทย์ชำนาญการ (ด้านทันตสาธารณสุข) (ตำแหน่งเลขที่ กทส.๑๘๓) กลุ่มงานบริการทันตสาธารณสุข ๕ กองทันตสาธารณสุข กองอนามัย	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตสาธารณสุข) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๖.๐๐)	๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านทันตแพทย์ (รับผิดชอบสายงานทันตแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)



๓๖๗.

บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา ฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการ ที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวลัดดา วัฒนาปฐิมากุล ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๔๕) กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาทันตแพทยศาสตร์ (ด้านทันตกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๒	นางสาวนุติ เอื้ออิทธิพร ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพก. ๓๐๐) กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาทันตแพทยศาสตร์ (ด้านทันตกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘



บัญชีสรุปผลก ิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นายอาณัติ เกตุสุข นายช่างโยธาชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขมร. ๔๘) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตมีนบุรี	ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีการก่อสร้าง) จากสถาบันการอาชีวศึกษา- กรุงเทพมหานคร	ให้ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีการก่อสร้าง) จากสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่นายอาณัติ เกตุสุข ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางการก่อสร้าง ทางเทคโนโลยีการก่อสร้าง ทางเทคโนโลยีโยธา และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อสมัครสอบเข้ารับการคัดเลือก ตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ปฏิบัติการ 

๑๓

บัญชีสรุปผลพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นางสาวมนัสยา ชูสุวรรณ นักวิชาการโสตทัศนศึกษาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กทศ. ๑๙) กลุ่มงานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี- การศึกษา กองเทคโนโลยีการศึกษา สำนักการศึกษา	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ให้ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่นางสาวมนัสยา ชูสุวรรณ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ ทางการบริหาร ทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม	เพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งสายงาน วิชาการโสตทัศนศึกษา
๒	นายกัมพล อภิธเนศน์ นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ กรก. ๕๕) ฝ่ายซ่อมบำรุง กองโรงงานช่างกล สำนักการคลัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา จากวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทย อนุสรณ์	ให้คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา จากวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ ที่นายกัมพล อภิธเนศน์ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางเทคนิคอุตสาหกรรม โดยไม่เทียบเพิ่ม	เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ปฏิบัติงาน และเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน



บัญชีสรุปผลการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัคร ได้เลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก	คุณวุฒิ/สถาบัน	สำนักงาน ก.พ. รับรองเป็น สาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัครคัดเลือก
นักนันทนาการปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (นันทนาการและการท่องเที่ยว) จากสถาบันการพลศึกษา		ให้ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (นันทนาการและการท่องเที่ยว) จากสถาบันการพลศึกษา ที่นางสาวประภาพรรัตน์ ทองคำ ได้รับ เป็นสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการ ทางนันทนาการและการท่องเที่ยว เป็นการเฉพาะราย	นางสาวประภาพรรัตน์ ทองคำ 

บัญชีสรุปผลการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัคร เพื่อเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๗ ราย ดังนี้

ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก	คุณวุฒิ/สถาบัน	สำนักงานก.พ. รับรองเป็น สาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัครคัดเลือก
เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง ได้รับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่เทียบได้ ในระดับเดียวกันใน สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุและโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุ หรือทางช่างไฟฟ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง	ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ที่นายสุทธิเกียรติ มินกาเข็ม ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายสุทธิเกียรติ มินกาเข็ม
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี	สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง	ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ที่นายจุมพล สิทธิสุนทร ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายจุมพล สิทธิสุนทร 

๒๕๖๔

บัญชีสรุปผลการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๗ ราย ดังนี้

ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก	คุณวุฒิ/สถาบัน	สำนักงานก.พ. รับรองเป็น สาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัครคัดเลือก
เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง ได้รับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่เทียบได้ ในระดับเดียวกันใน สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุและโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุ หรือทางช่างไฟฟ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง	ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม ที่นางสาวอดิگانต์ อัครวงศ์เจริญ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม	นางสาวอดิگانต์ อัครวงศ์เจริญ
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งไฟฟ้า จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง	ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้ง ไฟฟ้า จากวิทยาลัยสารพัดช่างนคร หลวง ที่ว่าที่ร้อยตรีพิทักษ์พงศ์ ชูศรีหะรัญ นางสาวอารีย์ โมกศิริ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม	ว่าที่ร้อยตรีพิทักษ์พงศ์ ชูศรีหะรัญ นางสาวอารีย์ โมกศิริ 

๑๓

บัญชีสรุปผลการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๗ ราย ดังนี้

ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก	คุณวุฒิ/สถาบัน	สำนักงานก.พ. รับรองเป็น สาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัครคัดเลือก
เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง ได้รับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่เทียบได้ ในระดับเดียวกันใน สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุและโทรคมนาคม ทางช่างวิทยุ หรือทางช่างไฟฟ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า สาขางานไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง	ให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า สาขางานไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง ที่นายปริญญา บัวมาตร ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางช่างไฟฟ้า ทางช่างอุตสาหกรรม ทางไฟฟ้ากำลัง โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายปริญญา บัวมาตร
	อนุปริญญาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีรถยนต์) จากวิทยาลัยชุมชนพิจิตร	สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีรถยนต์	ให้อนุปริญญาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีรถยนต์) จากวิทยาลัยชุมชนพิจิตร ที่นายสุนทร พิมตา ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีรถยนต์ โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายสุนทร พิมตา 

๑๓๓

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

งวดการรายงาน

☒ ครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง พักเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	๓๗,๘๘๗,๘๓๑,๑๐๕.๗๖	๑๖,๒๖๔,๘๗๘,๘๖๑.๗๗	๗๐๓,๖๕๓,๐๘๘.๗๗	-	๑๐๔,๕๓๘,๐๐๓,๘๐๐.๐๐	๖,๙๐๑,๖๑๑,๘๗๒.๐๓	๑,๔๘๘,๙๕๖,๖๗๙.๐๓	๖,๐๐๗,๖๓๗,๖๘๖.๔๕	๑๔,๕๐๘,๑๙๖,๒๓๗.๕๑	๓๓.๗๙	

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

๑.หนังสือสำนักการคลังที่ กท ๑๓๐๘/๓๙๒๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่อง รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ลงชื่อ



ผู้ให้ข้อมูล

(นางสาวอริญา พรไชยะ)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๒๕ เม.ย. ๒๕๖๘

