

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายอรรถา นวลอุทัย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(นางสาวอลิณี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางสาวจิตตา กิตติเสถียรนนท์
ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(นายธนู ขวัญเดช)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นายณรงค์ เรืองศรี)
๘. นายเกรียงไกร ตั้งจิตรมณีสักดา กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายสุริยชัย รวิวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)



๑๓. นายดิณณภพ พิภทอง
(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.
(นางจงจิตร รัตนศุภสิน
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัยชาติ สิทธิพันธุ์) ตัดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายพิศณุ อินทร์ชัย
๒. นางจิตติชญาณ์ นภอนันต์วงศ์
๓. นางทิพวรรณ วานิชกิตติกุล
๔. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์
๕. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล
- ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการส่วนคดีปกครอง
สำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ-
กรุงเทพมหานคร



๖. นายอาคม พูนชัย
๗. นายภัทรารุช อุดมมนกุล
๘. นางพุลศรี เกียรติมนรัตน์
๙. นางสาวณัฏฐา โสมสิน
๑๐. นางสาวกัญญาภา คงประเสริฐ
๑๑. นางสาวปาริชาติ ฉิมตระกูล
๑๒. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
๑๓. นางดารณี วิจารณ์จันทร์
๑๔. นางสาวสันตยา ชูเชิด
๑๕. นางอดิษฐ์ ธนดิษฐ์ธากา
๑๖. นายชัยพร รัตนดิถก ณ ภูเก็ต
๑๗. นางสาวรวิญญา รังสิวนิซอรุณ
๑๘. นายธนบดี ชัยนนถ์
๑๙. ว่าที่ร้อยตรี ณัฐภัทร ศรีนวลจันทร์
๒๐. นางสาวรุโนทัย เสืออิม
๒๑. นางสาวเบญจภรณ์ แก้วกระจำ
๒๒. นางสาวสุตาภรณ์ วิทยกุล
๒๓. นางปาริฉัตร วงศ์ลิ้ม
๒๔. นางสาวสิริยา มิตรางกูร
๒๕. นายจิตติ สาโรจน์จิตติ
๒๖. นางสาวชนิดาภา เนียมปาน
๒๗. นางสาวขวัญฤทัย จันทร์กมล
๒๘. นางสาวศุภรัตน์ วรศักดิ์เพชร
๒๙. นางสาวพิรพรรณ เรืองวานิช
๓๐. นางสาวอรสา ยางทอง
๓๑. นายวัชรเกียรติ กองแก้ว
๓๒. นางสาวพิชญ์สินี ธนาวิวัฒน์
๓๓. นายเกรียงไกร สมประสงค์
๓๔. นายโชติพล เชื้อจำรูญ

- ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
- ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
- ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
- ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑
- ผู้อำนวยการส่วนบริหารผลงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต
- ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ



๓๕. นางสาวบงกช...

๓๕. นางสาวบงกช ทองแท่ง	ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๖. นางสาวณัฐนันท์ เอี่ยมอำพันธ์	ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๗. นางสาวธิดากาญจน์ รัตนะมงคลกุล	ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๘. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์	ผู้จัดการงานทั่วไป
๓๙. นายธนพล พลวิชัย	นิติกร
๔๐. นายปฏิภาณ พาราโศคา	นิติกร

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ตัดการกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม

๒. รองประธาน ก.ก. และกรรมการ ก.ก. ร่วมแสดงความยินดีกับปลัดกรุงเทพมหานคร (นายณรงค์ เรืองศรี) เนื่องในโอกาสได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร

๓. เนื่องจากเกิดความล่าช้าจากการปฏิบัติตามข้อสั่งการของการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนี้

๓.๑ เรื่อง การหารือสิทธิการลาคลอด ๑๒๐ วันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครมาจนกระทั่งถึงการประชุมวันนี้ จึงขอให้สำนักงาน ก.ก. เร่งรัด ดำเนินการจัดทำหนังสือหารือสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และกรมบัญชีกลาง) ภายในวันนี้ เวลา ๑๒.๐๐ น.

๓.๒ เรื่อง การทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่ยังมีการเบิกจ่ายเงินสด ขอให้เร่งดำเนินการทันที โดยไม่ต้องรอรับรายงานการประชุม โดยให้สำนักงาน ก.ก. ประสานเลขานุการสำนักกอนามัย จัดทำหนังสือถึงธนาคารทันที เพื่อสอบถามถึงช่องว่างที่ทำให้ยังมีการเบิกจ่ายเป็นเงินสดได้

๔. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ติดตามความก้าวหน้าของผลผลิต (productivity) ในภารกิจต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลผลิตสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม เพราะเสียงสะท้อนที่ได้รับจากหน่วยงานคือ “ปริมาณงานจำนวนมาก กำลังคนไม่เพียงพอ” ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้จ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะ



แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตราค่าจ้าง และระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาครอบคลุมทั้งเชิงโครงสร้าง ระบบงาน และแผนกำลังคน จึงควรนำเสนอ ก.ก. ให้ทราบว่า โครงสร้างของสำนักจะปรับปรุงให้ทันสมัยพร้อมขับเคลื่อนพันธกิจและนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครอย่างไร หรือหน่วยงาน/ส่วนราชการใดควรจะพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบใหม่โดยออกนอกกรอบราชการ เช่น สำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานครอาจเป็นหน่วยงานแบบรัฐวิสาหกิจ (Public Enterprise) หรือองค์การมหาชน (Public Organization) หรือการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจะเกี่ยอัตราค่าจ้างของผู้เกี่ยวข้องกับการงานนั้นอย่างไร เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น รวมทั้งรูปแบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานครจะมีรูปแบบใหม่อย่างไร และในการปฏิบัติงานใด ผลการศึกษาดังกล่าวของทีปรีกษามีข้อเสนอใดบ้าง และสำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นด้วยหรือไม่กับข้อเสนอเหล่านั้น และข้อเสนอของสำนักงาน ก.ก. ต่อเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างไร

นอกจากนั้นแล้ว เรื่องศูนย์การทดลองเมืองกรุงเทพมหานคร (Bangkok City Lab) ในวิทยาลัยพัฒนามหานคร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ที่ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อการทดลองสร้างสรรค์ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของเมือง และแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ยุกระดับบริการสาธารณะและพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน กรุงเทพมหานครจะมีทิศทางต่อศูนย์นี้อย่างไร

อนึ่ง สำนักงาน ก.ก. ยังมีภารกิจที่ต้องเร่งพิจารณาดำเนินการให้ได้ข้อสรุปอีกเป็นจำนวนมาก จึงอาจมีการพิจารณาปรับรอบการประชุม ก.ก. ให้เหมาะสมเพื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ในโอกาสต่อไป

๕. การเพิ่มอัตราค่าจ้างด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครจำนวนมาก เนื่องจากการให้บริการเพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลเดิม และการสร้างโรงพยาบาลใหม่ ทุกโรงพยาบาลควรวิเคราะห์ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา (Full-Time Equivalent (FTE)) เพื่อบอกภาระงานและกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต้องการใช้ รวมทั้งควรศึกษาเรื่องต้นทุนต่อหน่วย (Unit cost) ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนต่อหน่วยกิจกรรมบริการ ต้นทุนการรักษาผู้ป่วยใน/ผู้ป่วยนอกในแต่ละระบบ หรือต้นทุนอื่นๆ เพื่อให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครบริหารจัดการจัดสรรทรัพยากร (เงินและคน) ได้อย่างเหมาะสมครอบคลุมภารกิจทั้ง ๖ กลุ่มภารกิจ ให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร

๖. ให้นำตารางสรุปเรื่องร้องเรียนที่ปรับแก้ไขในการประชุมคณะกรรมการทุจริตกรุงเทพมหานครมาแสดงให้กรรมการ ก.ก. ในที่ประชุมทราบว่าปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานครมีความคืบหน้าหรือดำเนินการเป็น



๗. ควรนำ AI มาทดลองใช้ในการสุ่มวิเคราะห์คำถามและคำตอบของข้อสอบในอดีต เพื่อวัดความสามารถ (competency) และจัดทำคลังข้อสอบให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ AI สุ่มเลือกคำถามเพื่อนำมาวิเคราะห์คำตอบ โดยมีกรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของกรรมการ

๘. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมโดยในการประชุมครั้งนี้ มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๙ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ๘.๑. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายอรรถา นวลอุทัย
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๒. เลขาธิการ ก.พ.
(นางสาวอลิณี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี
รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๓. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางสาวจิตตา กิตติเสถียรนนท์
ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๔. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นายธนู ขวัญเดช) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๕. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๖. นายณรงค์ เรืองศรี
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๗. นายสุริยชัย รวิวรรณ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๘. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘.๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |



๘.๑๐. นายณนทิกกร กาญจนะจิตรา

กรรมการ ก.ก.

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๘๘ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่องที่ ๓.๑ ขอดำเนินการขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จุฬาลงกรณ์) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักงานการแพทย์ การกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลังเพื่อการบริหาร

กรุงเทพมหานครเสนอขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จุฬาลงกรณ์) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังในระยะแรก ดังนี้

๑. จัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จุฬาลงกรณ์) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักงานการแพทย์

๒. กำหนดอำนาจหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จุฬาลงกรณ์)

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ดังนี้

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จุฬาลงกรณ์) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หรือนายแพทย์เชี่ยวชาญ

(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(หัวหน้าฝ่าย)

- นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หรือชำนาญการ

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หรือชำนาญการ

[ลายเซ็น]



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ จำนวน ๘ ตำแหน่ง

- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานทันตกรรม จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ฝ่ายการพยาบาล จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
(หัวหน้าพยาบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

[Signature]



สาระสำคัญ...

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ฯลฯ

(๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

ฯลฯ

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน
ตามวรรคหนึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็น
ประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการ
ภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

ฯลฯ

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๕) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของ
ตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด
และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

ฯลฯ

มาตรา ๒๔ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน
การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน

(๓) พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน

ฯลฯ



๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรา กำลัง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงาน ของตำแหน่ง กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ให้กรุงเทพมหานครนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่ง ที่นำมายุบจะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ และหากเป็น ตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด ให้คำนวณเงินเพิ่ม ดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

หากมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดที่ต้องกำหนดตำแหน่งและมีผลทำให้ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ตามที่ ก.ก. มีมติ แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การเสนอขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สธ จันทบุรี) เป็นการสร้างเสริมสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยมีความสอดคล้องกับแผนต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม และด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ตัวชี้วัดที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

๔.๒ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเมืองปลอดภัยและหย่อนตัวต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๑.๕ เมือง สุขภาพดี (Healthy City) เป้าประสงค์ที่ ๑.๕.๑ ความครอบคลุมในการจัดให้มีระบบสุขภาพปฐมภูมิ เป้าประสงค์ที่ ๑.๕.๒ ความครอบคลุมในการจัดให้มีระบบสุขภาพทุติยภูมิและตติยภูมิ กลยุทธ์ที่ ๑.๕.๒.๑ พัฒนาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ

๔.๓ แผนปฏิบัติการราชการสำนักการแพทย์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับระบบสุขภาพปฐมภูมิและเครือข่ายสาธารณสุข วัตถุประสงค์หลัก (Objective) เร่งรัด ผลักดันการก่อสร้าง และศึกษาการสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ให้ครอบคลุม ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลัก ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (KR/KPI) ก่อสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ของกรุงเทพมหานคร

๕. มติ ก.ก. ...

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงานการแพทย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีบริการโรงพยาบาลในการตรวจรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ

๕.๒ บริหารและจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉินและส่งต่อผู้ป่วย เพื่อลดการบาดเจ็บ และการตายจากการเจ็บป่วยของผู้ป่วย

๕.๓ จัดการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาทางวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

๕.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ซึ่งปัจจุบันสำนักงานการแพทย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)
ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์	๑
รองผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์	๓
สำนักงานเลขานุการ	๕๒
สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์	๓๙
ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์ลิค)	๗๘
โรงพยาบาลกลาง	๑,๐๓๕
โรงพยาบาลตากสิน	๑,๐๗๒
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	๑,๐๕๖
โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ	๒๓๐
โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี	๒๓๒
โรงพยาบาลนคราภิบาล	๒๑๓
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	๖๖๐
โรงพยาบาลสิรินธร	๖๘๙
โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน	๑๓๕
โรงพยาบาลรัตนประชารักษ์	๑๙๑
โรงพยาบาลบางนากรุงเทพมหานคร	๒๙
รวม	๕,๗๑๕



๖. สำนักการแพทย์ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๖๐๑/๑๙๓๘๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เสนอขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สค จุฬาลงกรณ์) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ โดยระยะแรกโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สค จุฬาลงกรณ์) เปิดให้บริการ รักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งได้รับการสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข จากโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ มีรายละเอียด ดังนี้

๖.๑ สถานที่ตั้งโครงการ : ตั้งอยู่ที่บริเวณ ถนนพุทธมณฑลสาย ๑ แขวงคลองขวาง เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครได้เข้าที่ธรณีสงฆ์ของวัดปากน้ำ ตามสัญญาเช่าที่ดิน สัญญาเลขที่ ๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เนื้อที่ ๑๒ ไร่ และสัญญาเช่าที่ดิน สัญญาเลขที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เนื้อที่ ๑ งาน ๙๗.๗๐ ตารางวา โดยมีเงื่อนไขว่า เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สค จุฬาลงกรณ์) เท่านั้น

๖.๒ ขนาดพื้นที่ : ๑๒ ไร่ ๑ งาน ๙๗.๗๐ ตารางวา

๖.๓ ลักษณะโครงการ : การก่อสร้างโรงพยาบาล

๖.๔ งบประมาณและระยะเวลาก่อสร้างโครงการ

(๑) งบประมาณในการเช่าที่ดิน ๒ แปลง กำหนดระยะเวลาการเช่า ๓๐ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๙๗) เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๕,๕๑๖,๔๘๘.๗๐ บาท (สิบห้าล้านห้าแสนหนึ่งหมื่นหกพันสี่ร้อยแปดสิบแปดบาทเจ็ดสิบสตางค์) เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร แผนงานบริหารงานกรุงเทพมหานคร ผลผลิตอำนวยการและบริหารสำนัก งบดำเนินงาน รายการผูกพัน โครงการเช่าที่ดินของวัดปากน้ำ เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สค จุฬาลงกรณ์) รายละเอียด ดังนี้

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

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

(๒) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการก่อสร้างอาคารรักษาผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กชั้นเดียว ขนาดความกว้าง ๑๕ เมตร ยาว ๓๘ เมตร พื้นที่ใช้สอย จำนวน ๕๗๐ ตารางเมตร ดำเนินการก่อสร้างอาคารแล้วเสร็จ และเปิดให้บริการแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ งบประมาณในการก่อสร้าง ๔,๐๙๘,๗๖๔.๓๙ บาท (สี่ล้านเก้าหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบสี่บาทสามสิบเก้าสตางค์) ได้รับการอุปถัมภ์การก่อสร้างจาก ศาสตราจารย์ ดร.ชังอริ เป็ญจางกูร 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 โดยขณะนี้สำนักงานออกแบบสำนักการโยธา ได้ดำเนินการออกแบบสถาปัตยกรรมอาคารโรงพยาบาลและส่วนจอดรถใต้ดินเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสำนักการแพทย์ได้ขอจัดสรรงบประมาณการก่อสร้างจากกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 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 เพื่อจะได้ประมาณราคาค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอาคารต่อไป โดยอาคารดังกล่าวได้รับการอุปถัมภ์การก่อสร้างจากพระพรหมวชิรญาณธาร เจ้าอาวาสวัดศรีสุदारาม และผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาค

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

๖.๖ สถิติผู้ป่วยมารับบริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ มีจำนวน ๔,๙๓๒ คน และ ๗,๑๐๗ ครั้ง โดยมีสถิติการส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ จำนวน ๕๕ ครั้ง

๖.๗ แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) ในระยะแรกเปิดให้บริการเฉพาะผู้ป่วยนอก ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากโรงพยาบาลราชพิพัฒน์มาช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน ดังนี้

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน ๑ คน
พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒ คน นักรังสีการแพทย์ ๑ คน และเภสัชกร ๑ คน



(๒) ลูกจ้าง ตำแหน่งแม่บ้านและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน ๒ คน

(๓) บุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น จำนวน ๗ คน

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

๘. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอขอรับฟังความเห็นการขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จันทบุรี) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๘.๑ การก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จันทบุรี) อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์ เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องการลดความเหลื่อมล้ำในด้านสาธารณสุขของประชาชนและเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว แต่ทั้งนี้ ในการก่อสร้างหรือการขยายการให้บริการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอัตรากำลังเพิ่มเติมต้องเสนอให้ ก.ก. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะก่อนดำเนินการ เพื่อให้พิจารณาแผนงาน แผนอัตรากำลัง และแผนงบประมาณเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงจะต้องพิจารณาการขออัตรากำลังเพิ่มเติมในภาพรวมทั้งหมดของทุกหน่วยงาน เนื่องจากการให้บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครไม่ได้มีเฉพาะงานด้านสาธารณสุขเพียงอย่างเดียว ยังมีในส่วนงานอื่น ๆ ที่แต่ละหน่วยงานมีความต้องการขออัตรากำลังเพิ่มเติมเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น ควรนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังว่าขณะนี้กรอบอัตรากำลังส่วนใหญ่อยู่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด เพื่อให้การพิจารณากรอบอัตรากำลังในภาพรวมทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการเมือง

๘.๒ การขออัตรากำลังเพิ่มเติมของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จันทบุรี) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำในการเปิดโรงพยาบาล ควรพิจารณาจากตำแหน่งว่างที่มีของสำนักการแพทย์ก่อน หากไม่มีตำแหน่งว่างหรือมีตำแหน่งว่างแต่ได้มีการวางแผนไว้สำหรับคัดเลือก



หรือการแข่งขันหรือการรับโอนเพื่อบรรจุมารเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้ว จนทำให้ไม่สามารถเกลี้ยอัตราค่าจ้างได้ จึงจะสามารถขอเพิ่มอัตราค่าจ้างใหม่ได้ ทั้งนี้ ในการเกลี้ยตำแหน่งว่างจากส่วนราชการในสังกัดสำนักงานแพทย์ หากชื่อตำแหน่งไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติภารกิจสามารถขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานได้ นอกจากนี้ มีข้อพิจารณาว่าการเปิดโรงพยาบาลใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขจะใช้อัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิมเกลี้ยไปให้ก่อน เพื่อให้ข้าราชการที่เข้าในระบบการบริหารโรงพยาบาลไปดำเนินการวางแผนระบบงานของโรงพยาบาลแห่งใหม่ โดยไม่มีการขออัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขจะเป็นผู้ควบคุมกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งแพทย์และพยาบาลทั้งหมด หากโรงพยาบาลสามารถสรรหาแพทย์และพยาบาลมาดำรงตำแหน่งได้ จึงจะอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างให้แก่โรงพยาบาลนั้น ๆ

๘.๓ สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานแพทย์ ควรวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นระยะ ๆ หากจะขอกรอบอัตราค่าจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ที่เดียวทั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จนทสโร) โรงพยาบาลบุษราคัมจิตการุณย์ และโรงพยาบาลทุ่งครุ รวม ๕๗๑ ตำแหน่ง จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงขึ้นประมาณ ๓๙๒,๑๗๔,๖๔๐ บาท (สามร้อยเก้าสิบสองล้านหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่พันหกร้อยสี่สิบบาทถ้วน) อาจจะประสบปัญหาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่สูงขึ้นมาก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ และการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้ครบตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติใหม่ในคราวเดียวกันเป็นไปได้ยากมาก โดยเฉพาะในตำแหน่งแพทย์และพยาบาล ซึ่งมีกำลังการผลิตจำนวนน้อย ประกอบกับมีการแข่งขันสูงทั้งในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลของส่วนราชการอื่น และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จะมีการสูญเสียข้าราชการออกนอกระบบเป็นจำนวนมาก อาจจะต้องคำนึงถึงการจ้างข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วมาปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้าพยาบาล เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนขออัตราค่าจ้างเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้สูงขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ และสำนักงานแพทย์สามารถวางแผนสรรหาบุคคลในตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้พร้อมสำหรับการเปิดสถานพยาบาลแห่งใหม่

๘.๔ การขยายการให้บริการด้านการแพทย์ของกรุงเทพมหานครที่ในอนาคตจะมีการขออัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ ทั้งในส่วน of โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ ซึ่งปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงและมียอดการรักษาพยาบาลสูงที่สุดของสำนักงานแพทย์ แต่มีกรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการเพียง ๓๕๔ ตำแหน่ง โดยได้มีการจ้างงานรูปแบบอื่นจำนวนมาก และอยู่ระหว่างการก่อสร้างอาคารเพิ่มใหม่จำนวน ๓ อาคาร เพื่อให้สามารถรองรับผู้ป่วยได้ถึง ๘๐๐ เตียงในอนาคต และงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม รวมถึงเงินบำรุงต่าง ๆ



ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้งหมด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขออัตรากำลังเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นข้าราชการโดยเฉพาะสายงานหลักในตำแหน่งแพทย์และพยาบาลอีกเป็นจำนวนมาก สำหรับโรงพยาบาลสิรินธร โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ ซึ่งจะมีการขยายการให้บริการและการก่อสร้างอาคารเพิ่มเติม หากการก่อสร้างอาคารแล้วเสร็จ จะมีการขออัตรากำลังเพิ่มเติมเช่นเดียวกัน ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการแพทย์ ควรพิจารณาเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ซึ่งอาจพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงพยาบาลที่มีกรอบอัตรากำลังเกิน ๑,๐๐๐ ตำแหน่งไปให้แก่โรงพยาบาลอื่นที่มีความจำเป็น นอกจากนี้ ในอนาคตจะมีตำแหน่งพนักงานกรุงเทพมหานครเกิดขึ้น จึงอาจพิจารณารูปแบบการจ้างงานใหม่ไม่ใช่เฉพาะข้าราชการเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องมีพนักงานกรุงเทพมหานคร รวมถึงการจ้างงานรูปแบบอื่นจากเงินนอกงบประมาณ เพื่อรองรับการขยายการให้บริการดังกล่าวและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินที่กฎหมายกำหนด

๘.๕ กรุงเทพมหานครควรนำรูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์การมหาชน เช่น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมและควรศึกษาในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้วในช่วงเปลี่ยนผ่านที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมในการออกนอกระบบของโรงพยาบาล เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านการแพทย์และสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ควรพิจารณาถึงระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด ๖๙ แห่ง ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานครว่าสามารถยกระดับศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นระดับทุติยภูมิได้หรือไม่ หรือขยายการให้บริการโรงพยาบาลที่มีอยู่เดิมเพิ่มเติมมากขึ้น อาจทำให้ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ รวมถึงในอนาคตจะมีโรคเฉพาะทางมากขึ้น กรุงเทพมหานครควรพิจารณาถึงการจ้างงานรูปแบบอื่นให้กับแพทย์เฉพาะทาง หรือใช้การจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนในการรักษาโรคเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือสร้างความร่วมมือกับเอกชนในการสร้างระบบ Health tech เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

๘.๖ การนำเสนอข้อมูล ควรมีข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานการแพทย์ จำนวนเตียง สถิติผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน อัตราการครองเตียง ตำแหน่งว่าง ข้อมูลการจ้างงานรูปแบบอื่นงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ของแต่ละโรงพยาบาล และข้อมูลจำนวนประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากการขยายการให้บริการหรือการก่อสร้างโรงพยาบาล เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการหรือการขออัตรากำลังเพิ่มเติม





๙. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอขอรับฟังความเห็นในการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ดังนี้

๙.๑ ปัจจุบันโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) ได้มีการก่อสร้างอาคารชั่วคราว และเปิดให้บริการรักษาผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุ และบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรมแล้ว และมีแผนในการก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลที่ชัดเจน โดยงบประมาณของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกองและเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำในการเปิดสถานพยาบาล แต่การได้มาซึ่งกรอบอัตรากำลังดังกล่าวให้ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง ซึ่งอาจพิจารณาจากตำแหน่งว่างที่มีเป็นจำนวนมากของสำนักงานการแพทย์หรือพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น โกลด์ที่ปัก เป็นต้น รวมถึงควรมีการสำรวจถึงความสมัครใจหรือแรงจูงใจในการย้ายโรงพยาบาล เพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังมีผลกระทบต่อข้าราชการน้อยที่สุด

๙.๒ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีนโยบายในการขยายและสร้างสถานพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีแนวคิดในการนำทรัพยากรที่มีอยู่จากโรงพยาบาลเดิมมาช่วยราชการที่โรงพยาบาลใหม่หรือโรงพยาบาลที่มีการขยายการให้บริการ อาจทำให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านการแพทย์และสาธารณสุขของโรงพยาบาลต้นสังกัดจริงมีปัญหาได้ และในระยะยาวอาจทำให้ไม่มีการส่งเสริมในเรื่องการพัฒนาของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ขอบประมาณด้านการฝึกอบรมจะลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถรักษาโรคเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนขั้นสูงได้ ต้องมีการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาที่โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ ซึ่งหากไม่สามารถส่งต่อไปได้ ก็จะเกิดปัญหากับผู้ป่วย และในกรณีที่ส่งต่อได้ก็จะมีค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาลที่เรียกเก็บมาที่โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครค่อนข้างสูง และปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาเรื่องแพทยศาสตรศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อเป็นการยกระดับภาพการรักษาพยาบาล ประกอบกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของกรุงเทพมหานคร ที่มีความสามารถในการรักษาโรคที่ซับซ้อนแต่มีค่า CMI สูงกว่าโรงพยาบาลอื่น ๆ เล็กน้อย จะมีการใช้ทรัพยากรมากกว่าโรงพยาบาลที่ไม่มีการรักษาโรคที่ซับซ้อน ดังนั้น การพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการให้บริการทางการแพทย์ของกรุงเทพมหานคร

[Signature]



๙.๓ โรงพยาบาลที่สร้างใหม่ของกรุงเทพมหานครเป็นนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ไม่ใช่เป็นนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ส่วนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการเพิ่มจำนวนเตียง ๑๐,๐๐๐ เตียง โดยนับเตียงผู้ป่วยที่พักรักษาตัวที่บ้านในระบบ Telemedicine ซึ่งเป็นผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุข ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครมีครัวเรือนในชุมชน จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ ครัวเรือน หากมี ๑ เตียงอยู่ที่บ้านและ ใช้วิธีการรักษาแบบ Telemedicine จะช่วยลดความแออัดที่โรงพยาบาลลงได้ แต่จะต้องเป็น การเจ็บป่วยเบื้องต้นเท่านั้น) และเนื่องจากพื้นที่เขตประมาณ ๙-๑๐ เขต ไม่มีโรงพยาบาล จึงให้มีการสร้างโรงพยาบาลเพิ่มเติม ส่วนการบริหารโรงพยาบาลรูปแบบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เนื่องจากโรงพยาบาลทุ่งครุที่กรุงเทพมหานครจะก่อสร้างใหม่ เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก อาจจะนำ รูปแบบการบริหารบางส่วนที่มีข้อดีมาปรับใช้ได้ โดยกรุงเทพมหานครยังเป็นผู้ควบคุมกำกับ การดำเนินการของโรงพยาบาล ในส่วนที่จะพัฒนาเป็นคลินิกพิเศษหรือพรีเมียมคลินิก เพื่อหารายได้ ก็สามารถดำเนินการได้ และหากในอนาคตมีการยกเลิกคลินิกอบอุ่นหรือคลินิกต่าง ๆ ของรัฐ และมีผู้ป่วยย้ายมารักษาที่โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องรับผู้ป่วยทั้งหมดไม่สามารถ ปฏิเสธผู้ป่วยได้ ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุข ควรช่วยผลักดันให้มีการนำสัดส่วนบุคลากรทางการแพทย์ ออกจากการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และแพทย์ใช้ทุนควรได้รับการจัดสรรให้สามารถมาใช้ทุนที่ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครได้ เพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยชั้นนำของทุกจังหวัดสามารถ ผลิตแพทย์ได้แล้ว ประกอบกับกรุงเทพมหานครได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักศึกษาแพทย์ นอกจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขได้มีการจัดสรรกองทุนหรืองบประมาณต่าง ๆ ให้กับโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิในภูมิภาคได้ ควรจัดสรรให้กรุงเทพมหานครในการก่อสร้างโรงพยาบาลได้ด้วยเช่นกัน

๑๐. ปัจจุบันสำนักงานการแพทย์ มีตำแหน่งว่าง ๓๕๕ ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘) และเสนอการเกลี่ยอัตรากำลัง ดังนี้

๑๐.๑ ตำแหน่งว่างที่ได้มีการวางแผนเปิดสอบคัดเลือกและรอบบรรจุพยาบาล-
เกื้อการุณย์ จำนวน ๒๒๒ ตำแหน่ง

- ๑) เปิดสอบคัดเลือก ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ จำนวน ๓๑ ตำแหน่ง
- ๒) เปิดสอบคัดเลือก ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ จำนวน ๑๔๙ ตำแหน่ง
- ๓) รอบบรรจุพยาบาลเกื้อการุณย์ จำนวน ๔๒ ตำแหน่ง

๑๐.๒ ตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๘๓ ตำแหน่ง

- ๑) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน ซึ่งอยู่ระหว่างกรุงเทพมหานคร
ดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง

[Signature]



๒) ตำแหน่งสำหรับรองรับแพทย์เฉพาะทาง จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๓) ตำแหน่งว่างที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๗ ตำแหน่ง
๔) ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างรับย้าย จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง
๕) ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างรับโอน จำนวน ๕ ตำแหน่ง
๖) ตำแหน่งว่างที่ได้มีการขอสงวนตำแหน่ง เพื่อรอบรรจุกลับเข้ารับราชการ
และรอคัดเลือกในอนาคต จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๗) ตำแหน่งที่มีบัญชีสอบคัดเลือก จำนวน ๗ ตำแหน่ง

๑๐.๓ ตำแหน่งว่างคงเหลือ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง

๑) ตำแหน่งทางการบริหารรองสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด-
กรุงเทพมหานคร ดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๖ ตำแหน่ง

๒) ตำแหน่งว่างที่สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบในการเปิดสอบแข่งขัน
จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งว่างที่มีการขึ้นบัญชีสอบแข่งขัน ซึ่งอยู่ระหว่างรอเรียกบรรจุ
จำนวน ๓ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการสอบแข่งขัน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งว่างที่รอสำนักงาน ก.ก. เปิดคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษ
จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งว่างคงเหลือที่ยังไม่มีแผนการเปิดสอบแข่งขัน และ
สามารถเกลี่ยอัตราว่างได้ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๓) ตำแหน่งว่างที่เป็นตำแหน่งคุณวุฒิคัดเลือก และจะดำเนินการคัดเลือก
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๑๐.๔ สำนักงานแพทย์ได้มีหนังสือส่งข้อมูลตำแหน่งว่าง ข้อมูลตำแหน่ง
เกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อยุบเลิกตำแหน่ง และปรับลดระดับตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาบริหารอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) และ
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ สำนักงานแพทย์ ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงานแพทย์ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๑/๙๓๖๒ ลงวันที่
๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ส่งข้อมูลตำแหน่งเพื่อเกลี่ยกรอบอัตรากำลัง และปรับลดระดับตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ ดังนี้





๑.๑) เกลียัตรากำลังตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๑) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๑๑๑) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งโภชนาการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๒๑) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑.๒) ปรับลดระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๗๗ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| - โรงพยาบาลกลาง | จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง |
| - โรงพยาบาลตากสิน | จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง |
| - โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ | จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง |
| - โรงพยาบาลนครภิบาล | จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง |

๒) หนังสือสำนักการแพทย์ ที่ กท ๐๖๐๑/๑๐๘๓๗ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ส่งข้อมูลตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อยุบเลิกตำแหน่ง และปรับลดระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาบริหารอัตรากำลังของสำนักการแพทย์ ดังนี้

๒.๑) ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑.๑) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๖ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลกลาง จำนวน ๒ ตำแหน่ง
(ตำแหน่งเลขที่ รพก.๔๔๔) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๕๑๕) สังกัดฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

- โรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
(ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๐๘) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๘๓๓) สังกัดฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล





- โรงพยาบาล...

- โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
(ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๒๕) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๘๔) สังกัดฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจ
ด้านการพยาบาล

๒.๑.๒) ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่
รพก.๒๗๙) สังกัดกลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ

- โรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่
รพต.๒๖๒) สังกัดกลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ

๒.๑.๓) ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๓๓๐) สังกัดกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ

๒.๑.๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือ
ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๓๘๐) สังกัดกลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ

๒.๒) ปรับลดระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จาก “ระดับปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ” เป็น “ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ” จำนวน ๖๐๔ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลกลาง จำนวน ๑๑๔ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลตากสิน จำนวน ๑๕๓ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๑๘๓ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์-
ชูตินิโธ อุทิศ จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลนคราภิบาล จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง

- โรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ จำนวน ๕๒ ตำแหน่ง

๒.๓) ปรับลดระดับตำแหน่งนายแพทย์ (ตำแหน่งเลขที่ รพค. ๒๑๐)
(หัวหน้ากลุ่มงาน) สังกัดกลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง
จาก “ระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ” เป็น “ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ” จำนวน ๑ ตำแหน่ง



๑๑. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาตำแหน่งว่างของสำนักงานการแพทย์ตามข้อเท็จจริงข้อ ๑๐ แล้ว เห็นควรให้กำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง โดยใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างของสำนักงานการแพทย์ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ยับเลิกตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑) เกลี่ยอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักงานการแพทย์ จำนวน ๓ ตำแหน่ง และนำตำแหน่งดังกล่าวมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (เปลี่ยนสายงาน) ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) ดังนี้

- เกลี่ยและปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๑) ฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

- เกลี่ยและปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๑๑๑) ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

- เกลี่ยและปรับปรุงจากตำแหน่งโภชนากรปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๒๑) ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

๒) ยับเลิกตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๕๑๕) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๐๘) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๘๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน



- ตำแหน่ง...

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๒๕) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๘๔) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

๓) ปรับลดระดับตำแหน่งจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จากโรงพยาบาลนคราภิบาล จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง โดยการเกลี่ยอัตรากำลังและเปลี่ยนสายงาน การยุบเลิกตำแหน่ง และปรับลดระดับตำแหน่ง มีผลกระทบค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกรุงเทพมหานครลง เป็นเงินจำนวน ๑๓๒,๔๘๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นสองพันสี่ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ต่อปี มีผลกระทบค่าใช้จ่ายลดลงร้อยละ ๐.๐๐๐๑ รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม ร้อยละ ๓๓.๙๓๘ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรอง และหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการจัดตั้ง ยุบ หรือปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังที่เป็นการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน

๑๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ **อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน** ได้พิจารณา เรื่อง ขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑. ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑.๑ เห็นชอบการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง

๑.๒ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักการแพทย์ ทบทวนการเกลี่ยกรอบอัตรากำลังภายในสำนักการแพทย์อีกครั้ง และนำเสนอ ที่ประชุม อ.ก.ก. พิจารณาในคราวต่อไป





โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

(๑) การกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับการเปิดเป็นสถานพยาบาลในระยะเริ่มแรก แต่ทั้งนี้ การบริหารตำแหน่งที่สำนักงานการแพทย์นำเสนอมานั้น มีทั้งในส่วนการเกลี่ยอัตรากำลังจากตำแหน่งว่าง ซึ่งได้เพียงจำนวน ๓ ตำแหน่ง การปรับลดระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ จากระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างสังกัดโรงพยาบาลต่าง ๆ มากำหนดเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง และการขออัตรากำลังเพิ่มเติม จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง โดยสำนักงานการแพทย์ได้นำเสนอข้อมูลตำแหน่งว่าง ในปัจจุบันมีจำนวน ๓๕๕ ตำแหน่ง แต่ไม่สามารถเกลี่ยมาเป็นกรอบอัตรากำลังให้กับโรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า (สค จนทสโร) ได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ได้มีการวางแผนในการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งแล้ว จำนวน ๓๕๒ ตำแหน่ง จึงเหลือตำแหน่งว่างที่สามารถเกลี่ยได้ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ซึ่งประเด็นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสำนักงานการแพทย์ไม่ได้มีการวางแผนในเรื่องการบริหารอัตรากำลัง ในภาพรวมของโรงพยาบาลในสังกัดไว้ และไม่สามารถบูรณาการการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่าง โรงพยาบาลได้ โดยเฉพาะโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีกรอบอัตรากำลังเกิน ๑,๐๐๐ ตำแหน่ง หากสำนักงานการแพทย์วางแผนก่อสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่หรือขยายการให้บริการในแต่ละโรงพยาบาล จะต้องทราบอยู่แล้วว่าจะต้องดำเนินการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ ที่โรงพยาบาลเหล่านั้น ซึ่งควรชะลอการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อนำกรอบอัตรากำลัง ที่ว่างไปเกลี่ยให้กับโรงพยาบาลที่มีความจำเป็นก่อน แล้วจึงเปิดสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก ผู้มาดำรงตำแหน่งว่างได้ ประกอบกับการบริหารตำแหน่งว่าง ไม่ควรให้มีตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๓ และในส่วนตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างรอบบรรจุนักศึกษาแพทย์หรือนักศึกษาพยาบาลนั้น ไม่ควรเก็บ ตำแหน่งดังกล่าวรอ ๓ - ๔ ปี จนสำเร็จการศึกษา ควรจัดทำเป็นแผนว่าในแต่ละปีจะสำเร็จการศึกษา และสามารถบรรจุได้จำนวนเท่าใด และให้นำตำแหน่งว่างดังกล่าวมาบริหารจัดการให้สามารถสรรหาบุคคล มาปฏิบัติงานได้ รวมถึงการขอกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สค จนทสโร) กว่า จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อย คาดว่าจะใช้เวลาประมาณ ๒ - ๓ เดือน จึงจะสามารถสรรหาบุคคล มาบรรจุได้ ดังนั้น สำนักงานการแพทย์อาจจะพิจารณาเกลี่ยกรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ว่างจากการ- เกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ สำนักงานการแพทย์ควรให้ทุกโรงพยาบาลเพิ่มการจ้างงานรูปแบบอื่นจากเงินนอกงบประมาณ ให้มากที่สุด เพื่อทดแทนการขอกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มเติม และควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครไม่ให้สูงขึ้น





(๒) วิธีการปรับลดระดับพยาบาลวิชาชีพ จากระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จากตำแหน่งว่าง จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง เพื่อนำค่าใช้จ่ายส่วนต่างมากำหนดเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพใหม่ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่ได้เป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจริง ประกอบกับทั้ง ๒๘ ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง จึงควรเกลี้ยอัตรากำลึงมาให้โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สธ จนทสโร) ได้

(๓) การขอกรอบอัตรากำลึงเพิ่มเติม กรุงเทพมหานครควรพิจารณาอย่างรอบคอบ ทั้งในส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่กำหนดไว้ให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการให้บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครไม่ได้มีเฉพาะงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขเท่านั้น ยังมีงานด้านอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการอัตรากำลึงเพิ่มเติมเช่นเดียวกัน ดังนั้น หากมีการขอเพิ่มกรอบอัตรากำลึงไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีการปรับกระบวนการทำงาน ปรับรูปแบบการทำงาน จ้างงานรูปแบบอื่น หรือจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทน กรุงเทพมหานครจะประสบกับปัญหาในการส่งมอบบริการสาธารณะ และการค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณในระยะยาว ประกอบกับสำนักงาน ก.ก. ต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจในภาพรวมของทุกหน่วยงานว่ามีทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาเมืองอย่างไร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนบริหารอัตรากำลึงและงบประมาณในภาพรวมของกรุงเทพมหานครต่อไป

(๔) สำนักงาน ก.ก. ควรเน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ที่กำหนดให้กรณีกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาค หรือยกให้หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติม หรือขยายอาคารสำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด ซึ่งจะมีผลทำให้ต้องขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม กรุงเทพมหานครควรเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบ และให้ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารกรุงเทพมหานครก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดแผนงาน แผนเงิน และแผนคนมีความสอดคล้องกัน และเพื่อให้การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควบคุมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้าง ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี อย่างเคร่งครัด

๒. ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๒.๑ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๒.๑.๑ จัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สธ จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่
ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์

[Signature]



๒.๑.๒ กำหนดอำนาจหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)
๒.๑.๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๒.๑.๔ บริหารอัตรากำลังของสำนักงานแพทย์ เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลัง
ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคล

๒.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานแพทย์ นำประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก.
ไปดำเนินการต่อไป

โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

(๑) การกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)
จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง มีความเหมาะสมกับการเปิดเป็นสถานพยาบาลในระยะเริ่มแรก โดยมีการ-
บริหารอัตรากำลัง ๓ รูปแบบ คือ เกลียอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักงานแพทย์ ยุบเลิก
ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปรับลดระดับจาก
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ทั้งนี้หากได้รับการอนุมัติอัตรากำลังแล้ว ควรมีการบริหารจัดการบุคลากร
ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ-
เปิดคลินิกทันตกรรม ซึ่งต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และต้องคำนึงถึงความพร้อมของอุปกรณ์
และเครื่องมือในการทำทันตกรรมด้วย

(๒) วิธีการปรับลดระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จากระดับปฏิบัติการหรือ
ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งวิธีนี้เป็นเพียง
เทคนิคการคำนวณที่จะนำเงินส่วนต่างมาใช้ในการกำหนดตำแหน่ง แต่ในระยะยาวต้องมีการ-
เพิ่มงบประมาณเพื่อรองรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการ-
แก้ปัญหาที่ไม่ยั่งยืน จึงต้องมีการวางแผนกำลังคนและการบริหารงบประมาณต่อไป รวมถึง
สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานแพทย์ ควรมีการวางแผนร่วมกันในการบริหารตำแหน่ง และกำหนด
แนวทางในการจัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มี
คุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษมีจำนวนเท่าใดในแต่ละปี เพื่อเตรียม
ความพร้อมในการบริหารตำแหน่ง ให้สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
ถึงระดับชำนาญการพิเศษได้





(๓) ปัจจุบัน...

(๓) ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพของกรุงเทพมหานคร มีผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษน้อยมาก ซึ่งน้อยกว่ากระทรวงสาธารณสุข ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งให้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ แต่ข้าราชการไม่สามารถไปถึงระดับดังกล่าวได้เป็นจำนวนมาก สำนักการแพทย์และสำนักงาน ก.ก. ควรวางแผนปรับปรุงแบบวิธีการประเมินผลงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษได้มากขึ้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ เป็นการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ ในการได้รับบริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ครอบคลุมพื้นที่เขตภาษีเจริญและเขตใกล้เคียง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดตั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์

๒. กำหนดอำนาจหน้าที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) ดังนี้

- (๑) ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย
- (๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค
- (๓) ฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์
- (๕) พัฒนางานวิชาการและด้านบริการรักษา
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จันทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น
- หรือนายแพทย์เชี่ยวชาญ
- (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)





ฝ่ายบริหาร...

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ จำนวน ๘ ตำแหน่ง

- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานทันตกรรม จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง





ฝ่ายการพยาบาล...

ฝ่ายการพยาบาล จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

- | | |
|---|------------------|
| - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
(หัวหน้าพยาบาล) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง |

๔. บริหารอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ดังนี้

๑) เกลี่ยอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักงานการแพทย์ จำนวน ๓ ตำแหน่ง และนำตำแหน่งดังกล่าวมาเปลี่ยนสายงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) ดังนี้

- เกลี่ยและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๑) ฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

- เกลี่ยและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๑๑๑) ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ และระบบคุณภาพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

- เกลี่ยและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งโภชนากรปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๒๑) ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโร อุทิศ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

๒) ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๕๑๕) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรง



- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๐๘) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๘๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๒๕) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๘๔) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

๓) ปรับลดระดับจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จากโรงพยาบาลนคราภิบาล จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง

ประเด็นการพิจารณาในที่ประชุม

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

๑. กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบาย ๕๐ เขต ๕๐ โรงพยาบาล เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพให้แก่ประชาชน โดยกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้ว สามารถก่อสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่เพิ่มได้ เพียงแค่ ๔ โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) โรงพยาบาลบุษราคัมจิตกรุณย์ โรงพยาบาลในพื้นที่เขตทุ่งครุ และโรงพยาบาลในพื้นที่เขตดอนเมืองเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี โดยโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สด จันทสโร) ขอจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ระดับกองสังกัดสำนักการแพทย์ ในระยะแรกเปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน รวมถึงคลินิกทันตกรรมแล้วตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีสถิติผู้มารับบริการ ประมาณ ๔,๙๓๒ คน และ ๗,๑๐๗ ครั้ง และขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นอัตรากำลังขั้นต่ำในการเปิดสถานพยาบาล แต่ทั้งนี้ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าว มีการเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง และปรับระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง ซึ่งการดำเนินการปรับระดับตำแหน่งดังกล่าว เป็นเทคนิคการบริหารตำแหน่ง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร แต่ในระยะยาว ต้องมีการปรับระดับตำแหน่งของสายวิชาชีพถึงระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสำนักการแพทย์ต้องพิจารณากรอบอัตรากำลังในภาพรวมทั้งหมดและดำเนินการวางแผนหมุนเวียนอัตรากำลัง เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายวิชาชีพที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถขอประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษได้

(ลายเซ็น)



๒. สำนักการแพทย์เสนอยุบตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นการบริหาร ตำแหน่งเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เนื่องจากในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาล ราชพิพัฒน์ มีการขออัตรากำลังเพิ่มใหม่ จำนวน ๔๖๖ ตำแหน่ง แต่สำนักการแพทย์ไม่สามารถ บูรณาการการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างโรงพยาบาลได้ โดยเฉพาะจากโรงพยาบาลที่มีอัตรากำลังเกิน ๑,๐๐๐ ตำแหน่ง และไม่มีการวางแผนการใช้ใช้อัตรากำลังในภาพรวม ทั้งในส่วนการเกลี่ยอัตรากำลัง และการสรรหาบุคคล ในส่วนตำแหน่งว่างที่มีจำนวน ๓๕๕ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่อยู่ระหว่าง ดำเนินการไม่สามารถเกลี่ยมาเป็นกรอบอัตรากำลังให้โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ได้ จึงจำเป็นต้องใช้ ตำแหน่งเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่าง ดำเนินการมายุบเลิกตำแหน่ง โดยหนึ่งในตำแหน่งที่ยุบเลิก คือ ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ดังกล่าว ส่งผลให้โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์มีกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ลดลงเหลือ จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ในขณะที่โรงพยาบาลราชพิพัฒน์จะมีกรอบอัตรากำลังกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและการบริหารงานของ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ดังนั้น สำนักการแพทย์ และสำนักงาน ก.ก. ควรหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจห้องปฏิบัติการด้านเทคนิคการแพทย์อีกครั้ง เพื่อให้โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สามารถขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การเข้าที่ธรณีสงฆ์ของวัดปากน้ำ เพื่อก่อสร้างโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) โดยระบุสัญญาเช่า จำนวน ๓๐ ปี เป็นไปตามระเบียบของมหาเถรสมาคม และมีการ ปรับเพิ่มค่าเช่า ๑๕% ทุกระยะ ๕ ปีจนครบอายุสัญญา แต่ทั้งนี้ ในการเข้าที่ธรณีสงฆ์ดังกล่าว จะมีการต่อสัญญาไปจนกว่ากรุงเทพมหานครจะยกเลิกการให้บริการโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) นอกจากนั้น การก่อสร้างอาคารของโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) มีการใช้งบประมาณการก่อสร้างจากกรุงเทพมหานคร และได้รับการอุปถัมภ์จากพระพรหมวชิรคุณธาร เจ้าอาวาสวัดศรีสุदारาม รวมถึงผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาค

๔. การนำเสนอข้อมูลโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) ที่ระบุว่า มีการ ให้บริการครอบคลุมพื้นที่เขตภาษีเจริญ เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกใหญ่ เขตธนบุรี เขตจอมทอง เขตบางบอน และเขตบางแค ซึ่งสามารถให้บริการประชาชนประมาณ ๘๑๓,๔๐๒ คน ควรมีการ วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการให้บริการประชาชนจริง ๆ ว่ามีจำนวนเท่าใด โดยควรพิจารณาข้อมูล Health Zone ทั้งหมด การเดินทางของประชาชน รวมถึงการส่งต่อผู้ป่วย ไปรักษาที่โรงพยาบาลอื่น เพื่อให้การวิเคราะห์ต้นทุนการให้บริการ (Unit Cost) และการนำเสนอข้อมูล มีความถูกต้องสอดคล้องกับบริบทการให้บริการจริง





๕. กรุงเทพมหานครมีแผนการขยายการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งในส่วนการก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มใหม่และการขยายการให้บริการของโรงพยาบาลเดิม ซึ่งเมื่อมีการขยายการให้บริการแล้ว ควรมีการเพิ่มทรัพยากร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้วย แต่ทั้งนี้ ก.ก. ได้มติในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ อนุมัติเป็นหลักการ ในการขออัตรากำลังเพิ่มใหม่ของโรงพยาบาลที่มีการขยายการให้บริการและโรงพยาบาลที่มีการจัดตั้งแห่งใหม่ ให้ใช้วิธีการเกลี้ยกรออัตรากำลังภายในสำนักงานแพทย์ ทั้งจากตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ และให้จ้างงานรูปแบบอื่นจากเงินนอกงบประมาณ หรือจ้างเอกชนดำเนินการ แทนการขออัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งในการปฏิบัติงานจริง การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างโรงพยาบาล จะทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาระงานที่เพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลที่ถูกเกลี้ยอัตรากำลัง และส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จึงควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขว่าจะกำหนดที่ระดับใด หรือขยายการให้บริการถึงขนาดใด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม หากมีนโยบาย ให้ขยายการให้บริการไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ให้บริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยไม่เพิ่มอัตรากำลัง อาจส่งผลต่อการให้บริการประชาชนได้ รวมถึงข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่กำหนดไว้ให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรุงเทพมหานครควรหารือร่วมกับกระทรวงมหาดไทย ในการขอแก้ไขข้อกฎหมายดังกล่าว โดยให้ยกเว้นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และสาธารณสุข เนื่องจากภารกิจด้านการแพทย์และสาธารณสุข และสาธารณสุข เป็นภารกิจสำคัญที่ต้องใช้กำลังคน ในการปฏิบัติงาน และมีอัตราค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงมาก หรือสำนักงาน ก.ก. ควรเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครจากร้อยละ ๔๐ แบ่งสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และสาธารณสุขเป็น ร้อยละ ๒๕ และบุคลากรอื่น เป็นร้อยละ ๑๕ เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายบุคคลสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมถึงกรณีที่ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้ สามารถเพิ่มค่าตอบแทนได้หรือไม่ เพื่อจูงใจให้มีคนมาทำงาน กับกรุงเทพมหานครมากขึ้น หรือจูงใจให้ข้าราชการมาดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากขึ้น

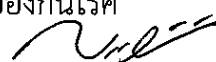
มติที่ประชุม เห็นชอบ ดังนี้

๑. จัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักงานแพทย์

๒. กำหนดอำนาจหน้าที่โรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) ดังนี้

(๑) ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย

(๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค





- (๓) ฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์
- (๕) พัฒนางานวิชาการและด้านบริการรักษา
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง

โรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือนายแพทย์เชี่ยวชาญ

(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(หัวหน้าฝ่าย)

- นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญงาน

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญงาน

กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ จำนวน ๘ ตำแหน่ง

- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ

- เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ

- นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ

[Signature]



- นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ

- เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญงาน

กลุ่มงานทันตกรรม จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ

- ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หรือชำนาญงาน

ฝ่ายการพยาบาล จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(หัวหน้าพยาบาล)

- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการพิเศษ

- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง
หรือชำนาญการ

๔. บริหารอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังของ
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ดังนี้

๑) เคลียอัตรากำลังจากตำแหน่งว่างในสังกัดสำนักงานการแพทย์ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
และนำตำแหน่งดังกล่าวมาเปลี่ยนสายงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ
(สด จนทสโร) ดังนี้

- เคลียและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๑) ฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)

- เคลียและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน หรือ
ชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๑๑๑) ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและ
ระบบคุณภาพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนทสโร)



- เกลี่ยและเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งโภชนาการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๒๑) ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชูตินธโร อุทิศ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (สต จันทสโร)

๒) ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๕๑๕) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๖๐๘) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๘๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

- ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๒๕) และ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๘๘๔) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

๓) ปรับลดระดับจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลนครภิบาล จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง

๕. ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการแพทย์ นำประเด็นการพิจารณาของ ก.ก. ไปดำเนินการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ การแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๑๑ ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ และเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเรียบร้อยแล้ว



สาระสำคัญ...

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานครหรือราชการส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติมีความซื่อสัตย์ สุจริตที่ ก.ก. แต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นกรรมการ

(๔) ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากบุคคล ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต จำนวนสี่คนที่ ก.ก. แต่งตั้ง เป็นกรรมการ

(๖) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตั้งผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน การสรรหากรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตาม (๑) (๔) และ (๕) ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ข้อ ๑๑ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) และผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๐ (๕) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี

(ค) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี



(๒) ลักษณะต้องห้าม

- (ก) เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (ข) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (ค) ติดยาเสพติด
- (ง) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (จ) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (ฉ) เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว หรือเคยถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกเพราะทุจริตต่อหน้าที่ สำหรับภาคเอกชน
- (ช) เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อรายผิดปกติ
- (ซ) เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่า กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ
- (ฌ) อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (ญ) เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง
- (ฎ) เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.
- (ฏ) มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

ข้อ ๑๒ ให้นำข้อ ๑๑ (๒) (ค) (ฉ) (ช) และ (ฎ) มาใช้บังคับกับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๔) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ ให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ ก.ก. มีประกาศแต่งตั้ง

ในกรณีที่กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครภายในเก้าสิบวันนับแต่ครบวาระและให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครที่พ้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร



ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ต่อกรุงเทพมหานคร

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อกรุงเทพมหานคร

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้ พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร กับคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์การหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครและประกาศนี้ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๘) ส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อกรุงเทพมหานคร

(๙) ส่งเรื่องให้หน่วยงานดำเนินการกรณีเห็นว่าการประพฤติฝ่าฝืนจริยธรรมมีมูลความผิดทางวินัยหรือมีมูลความผิดทางอาญา

(๑๐) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้



(๑๑) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(๑๒) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการจริยธรรม กรุงเทพมหานคร มอบหมาย

การดำเนินการตาม (๔) (๕) ให้รายงาน ก.ก. ทราบ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ข้อ ๑ การสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑.๑ ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ตามจำนวนที่เห็นสมควรและให้สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก

ข้อ ๑.๒ คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก มีหน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้เข้ารับการสรรหาและคัดเลือก

(๒) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมิน คุณสมบัติทางจริยธรรม ทั้งนี้ อาจตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

(๓) วินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามหรือ กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือก โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๔) ดำเนินการอื่นตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม มอบหมาย

ข้อ ๑.๓ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) แบบประวัติพร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ X ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูป ที่ถ่ายไว้ ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ

ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)



ข้อ ๑.๔ การสรรหากรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก เพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕)

(๒) ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอรายชื่อกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) พร้อมทั้งเอกสารและหลักฐานตามข้อ ๑.๓ เสนอคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก เพื่อพิจารณา

(๓) ให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศรับสมัครกรรมการตามข้อ ๑๐ (๔) และ เสนอรายชื่อผู้สมัครพร้อมทั้งเอกสารและหลักฐานตามข้อ ๑.๓ ต่อคณะกรรมการพิจารณาการสรรหา และการคัดเลือกเพื่อพิจารณา

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกประชุม เพื่อพิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) โดยให้พิจารณาคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติ ทางจริยธรรมตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

ในกรณีที่ผู้สมัครตามข้อ ๑๐ (๔) ได้รับคะแนนเท่ากันและลำดับเดียวกัน หลายคนทำให้ไม่สามารถคัดเลือกกรรมการได้ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกดำเนินการด้วยวิธีการจับสลาก

(๕) ให้สำนักงาน ก.ก. ส่งรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกจาก คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ให้สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคล ว่าเป็นผู้ถูกข่มขู่ว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่

(๖) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้ สำนักงาน ก.ก. แจ้งผลต่อคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก และเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

ข้อ ๑.๖ ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๔) เกินจำนวนที่กำหนดและผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกแล้ว ให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการพิจารณาไว้ไม่เกิน ๔ คน โดยเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ข้อ ๒ การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณา การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ดังนี้



(๑) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน โดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมินโดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการจะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ข้างต้น

(๒) การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมโดยคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ทั้งนี้คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกอาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลจากหน่วยงานหรือองค์กรซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเคยปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างานในอดีตหรือปัจจุบันของบุคคลนั้น เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการพิจารณา เป็นต้น

ข้อ ๓ การแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓.๑ ให้สำนักงาน ก.ก. ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ได้แก่

(๑) แบบประวัติประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และแบบประวัติกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมสำหรับประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม สำหรับกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

(๓) รายชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

(๔) ผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช.



ข้อ ๓.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอประธานคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและคัดเลือกพิจารณาผลงานรับรองรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตามแบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓.๓ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดเตรียมเอกสารในรูปแบบไฟล์ PDF ได้แก่

- สำเนาเอกสารตามข้อ ๑.๓
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและคัดเลือก
- สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช.

(๒) แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

(๓) (ร่าง) ประกาศ ก.ก. เรื่อง แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครในรูปแบบเอกสาร และไฟล์ Word

ทั้งนี้ ให้จัดส่งเอกสารข้างต้นเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓.๔ เมื่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมให้ความเห็นชอบแล้วจึงนำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓.๕ ให้สำนักงาน ก.ก. นำประกาศ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก.

ข้อเท็จจริง

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑. นายสมศักดิ์ จันทวัฒนา

๒. นายปิยะ พุดคล่อง

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

๓. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ประธานกรรมการ

รองประธานกรรมการ

กรรมการ



๔. นางฐิติชญา...

- | | |
|--|-------------------------|
| ๔. นางฐิติชญา นภาอนันต์วงศ์
ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| ๕. นายดนัย เหลืองแก่นคุณ
ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| ๖. นางวาสนา ด่วงดี
ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ. | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
สังฆการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก. | กรรมการและ
เลขานุการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- (๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้เข้ารับการสรรหาและคัดเลือก
 - (๒) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ทั้งนี้ อาจตรวจสอบกลับกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้
 - (๓) วินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามหรือกรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือก โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด
 - (๔) ดำเนินการอื่นตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมมอบหมาย
๒. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และมติคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมโดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้



๒.๑ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการประกาศการรับสมัครบุคคลเป็นคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร) และมีหนังสือเชิญชวนเสนอชื่อและรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เว้นวันหยุดราชการ รวมถึงประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ

๒.๒ สำนักงาน ก.ก. ได้รวบรวมจำนวนผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ข้อมูลถึงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๖.๓๐ น. ดังนี้

๒.๒.๑ ประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน
จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๑ คน

๒.๒.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๔ คน

๒.๒.๓ กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร) จำนวน ๑๐ คน จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๕ คน โดยมีผู้ขอ
สละสิทธิ ๑ คน จึงเหลือจำนวนผู้สมัคร จำนวน ๙ คน

๒.๓ คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนและทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เพิ่มเติม เพื่อเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสรรหาให้เป็นประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ จำนวนอย่างน้อยสองเท่า ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ และให้นำมติไปดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

๒.๔ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (เพิ่มเติม) โดยมีหนังสือเชิญชวนเสนอชื่อและรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ



จริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยสรุปจำนวนผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ข้อมูลถึงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๖.๓๐ น. ดังนี้

๒.๔.๑ ประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน
จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๑ คน

๒.๔.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ คน จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๔ คน

๓. คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติ ดังนี้

๓.๑ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ส่งรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร จากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ ให้สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่า ได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่

๓.๒ เห็นชอบแผนการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ฉบับปรับปรุง จากเดิมที่กำหนดกรอบระยะเวลาเร่งรัดดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครในครั้งแรก ๑๒๐ วัน (๑๙ เมษายน - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘) โดยขยายระยะเวลาดำเนินการ ๗๕ วัน (๑๗ สิงหาคม - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘)

๔. คณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติ ดังนี้

๔.๑ รับทราบผลการตรวจสอบประวัติบุคคลจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลปรากฏว่า ไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๑๑ (๒) (ฎ) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ

๔.๒ เห็นชอบรายชื่อผู้ที่ได้รับการรับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและ



ไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๑๑ (๑) (ก) (ข) และ (ค) และ (๒) (ก) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) (ฌ) (ญ) (ฎ) และ (ฏ) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ และเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๓ เห็นชอบรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๔) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ข้อ ๑๑ (๒) (ค) (ฉ) (ช) และ (ฏ) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ และเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๔ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ส่งรายชื่อผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีไปตรวจสอบประวัติบุคคลที่สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ก่อนที่จะเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และ ก.ก. พิจารณา และให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องนำกลับมาเสนอคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครอีกครั้งกรณีผลการตรวจสอบจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ปรากฏว่า มีผู้มีลักษณะต้องห้ามให้ตัดรายชื่อนั้นออกแล้วเลื่อนผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ได้รับการขึ้นบัญชีแทนตามลำดับจนครบ

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร จากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๑๑ ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ และเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ต่อไป และให้นำมติไปดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอร้องรายงานการประชุม (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร



จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษากฎจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษากฎจริยธรรมฯ และเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และประกาศ ก.ก. เรื่องกระบวนการรักษากฎจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร หมวด ๓ กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม ส่วนที่ ๑ กระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๕ ให้มีคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษากฎจริยธรรม

๒. การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมให้นำกระบวนการรักษากฎจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

๓. ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือหมิ่นเหม่ต่อจริยธรรมของกรุงเทพมหานครจากกรณีเรื่องร้องเรียนที่นำเข้าสู่การพิจารณาของ ก.ก. โดยให้จัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกรณีที่มีการลงโทษทางวินัยแล้วในแต่ละประเภท และกรณีที่ ก.ก. มีการอภิปรายถกเถียงกันเป็นอย่างกว้างขวาง อาทิ เช่น กรณีการลอกผลงานของครู ฯลฯ กรณีการล่วงละเมิดทางเพศ และกรณีเกี่ยวกับความกดดันในการทำงาน หรือเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคลากร ฯลฯ เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครได้รับทราบข้อเท็จจริงและสามารถพิจารณากำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการฝ่าฝืนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมต่อไป

มติที่ประชุม แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษากฎจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร



เรื่องที่ ๓.๓ ...

เรื่องที่ ๓.๓ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

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

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้



๓. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๒)ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยเลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๓) ให้ ก.พ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งส่วนราชการและจังหวัดทราบเป็นการล่วงหน้า

๔) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๔. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ เพิ่มความเกี่ยวกับการลา ไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรและลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และยกเลิกความในข้อ ๑๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลา ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้น เหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเนื่องจากได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราเงินเดือนที่ ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด”

ข้อเท็จจริง

๑. ก.ก. และ อ.ก.ก. มีมติเกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ดังนี้

๑.๑ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยังมีให้นำความหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการในก ดังกล่าวบางข้อมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อให้สามารถเลื่อนเงินเดือนได้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ดังกล่าว ซึ่งความ และวิธีการในกฎ ก.พ. ดังกล่าว ที่ยังมีได้นำมาใช้ ได้แก่ "ค่ากลาง" "ฐานในการคำนวณ คำนวณระดับล่าง" "ฐานในการคำนวณระดับบน" "ช่วงเงินเดือน" ข้อ ๔ ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และข้อ ๒๑ ซึ่งทั้งหมดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน



๑.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัตินำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาบังคับใช้ทั้งฉบับโดยอนุโลม และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

๑.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบขยายการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และใช้หลักเกณฑ์วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ทั้งนี้ ให้ใช้การเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ไปจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร

๑.๔ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบนำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๑.๕ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๖ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้นำเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. พิจารณาต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๓/๖๔๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๓/๑๙๓๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๑.๗ มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรูปแบบร้อยละ โดยมีข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. กล่าวว่า การเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละเป็นรูปแบบที่ตอบสนองต่อระบบการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะได้เป็นอย่างดี มีความเป็นธรรมและชัดเจนเพิ่มมากขึ้น



๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สรุปได้ดังนี้

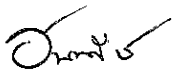
๒.๑ กรุงเทพมหานครนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาบังคับใช้ทั้งฉบับโดยอนุโลม เพื่อกำหนดกรอบและหลักการของระบบการโอนเงินเดือนแบบร้อยละของกรุงเทพมหานคร แต่ในทางปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวได้วางเพียงกรอบกว้างๆ เท่านั้น จึงจำเป็นต้องนำหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ควบคู่กับกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว เพื่อกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำระบบใหม่มาใช้ จึงเห็นควรนำสาระสำคัญในหนังสือเวียนฉบับต่าง ๆ มากำหนดรวมไว้ในหลักเกณฑ์ฯ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความชัดเจน และคล่องตัวแก่หน่วยงานในการนำไปปฏิบัติ

๒.๒ กรุงเทพมหานครนำหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหลักการโอนเงินเดือน แนวทางปฏิบัติ การบริหารวงเงินงบประมาณ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน จำนวน ๕ ฉบับ โดย ก.ก. มีมติรับทราบให้นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยชี้แจงกรณีข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ การบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือน ผู้บริหารวงเงินการโอนเงินเดือน และการได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้เคียงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ วงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือน ผู้บริหารวงเงิน กรณีการโอนเงินเดือนของข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างส่วนราชการหรือจังหวัด และกรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนเพิ่มเติม กรณีผู้ได้รับให้ไปช่วยราชการ โอนหรือย้าย ถึงแก่ความตาย การกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหารการโอนเงินเดือนเพิ่ม





๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๒๒ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๕) หนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งใช้หลักการเลื่อนเงินเดือนและแนวทางปฏิบัติเดียวกับของสำนักงาน ก.พ. สรุปผลการศึกษาพบว่า

๓.๑ การเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภายในกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรร้อยละ ๓ และกรอบวงเงินรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลได้แก่ รอบที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน และรอบที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีเดียวกัน

๓.๒ การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน หน่วยงานสามารถบริหารจัดการวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยอิงจากผลการประเมินของบุคลากรในสังกัด อีกทั้งยังสามารถกัมนวงเงินไว้เพื่อการบริหาร โดยให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ให้สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติภารกิจสำคัญ ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร แล้วประกาศให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

๓.๓ การกระจายอำนาจ ผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนมีการกำหนดลำดับชั้นของผู้มีอำนาจในการบริหารวงเงินไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินสามารถจัดสรรวงเงินโดยมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่า เพื่อบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดต่อไปได้ เนื่องจากการกระจายอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการได้มีบทบาทในการบริหารวงเงินจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินการ อีกทั้งสามารถออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้รวดเร็วขึ้น



๓.๔ ระบบ...

๓.๔ ระบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนมาใช้ระบบการโอนเงินเดือนแบบร้อยละมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองในการทำงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการประเมินในระดับที่ดีและได้รับอัตราร้อยละการโอนเงินเดือนที่สูงขึ้น

๓.๕ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหัวหน้าหน่วยงานและการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างเข้มข้น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำระบบการโอนเงินเดือนไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ โดยหัวหน้าหน่วยงานและการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรมีความรู้ความเข้าใจถึงเจตนารมณ์และหลักการของการนำระบบโอนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับกรุงเทพมหานคร รวมถึงเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนโดยละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยมีหน่วยงานส่วนกลางเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง

๔. สำนักงาน ก.ก. ขอเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑ หลักการโอนเงินเดือนและแนวทางปฏิบัติ

๑) การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ครั้งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป การพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนดมาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน ขณะนี้กรุงเทพมหานครได้นำร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ซึ่ง อ.ก.ก.ฯ ได้มีมติเห็นชอบและอยู่ระหว่างเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. ต่อไป และเตรียมความพร้อมนำระบบดังกล่าวมาใช้

๓) กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนกรณีช่วยราชการ ย้ายถึงแก่ความตาย และแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและคล่องตัวแก่หน่วยงานในการนำไปปฏิบัติสำหรับการกำหนดผู้บริหารวงเงินการโอนเงินเดือนและผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน

๔.๒ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ใช้ฐานในการคำนวณ (ค่ากลาง) และช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓)



๔.๓ การบริหารการเงินงบประมาณ

๑) การบริหารการเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการให้แบ่งออกเป็นอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจบริหารการเงินจะแยกวงเงินในแต่ละกลุ่มดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยอีกทีก็สามารถดำเนินการได้ โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและหลักความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการให้อำนาจแก่หน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นผู้บริหารการเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการในกลุ่ม เพื่อให้การบริหารการเงินมีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการได้หลากหลายวิธี สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างของกรุงเทพมหานคร และเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒) กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้บริหารการเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในแต่ละกลุ่ม ในแต่ละรอบการประเมิน

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับรองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก บริหารวงเงินสำหรับ รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้อำนวยการเขต บริหารวงเงินสำหรับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา



ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินจะจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการ
ที่ต่ำกว่า บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้
(รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงในช่วงเปลี่ยนผ่าน
การนำระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่มาใช้กับ
กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการดำเนินการเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๕.๑ ระยะที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เดือนพฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๘)
เตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือและบุคลากร ประกอบด้วย

๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ให้ความเห็นชอบ

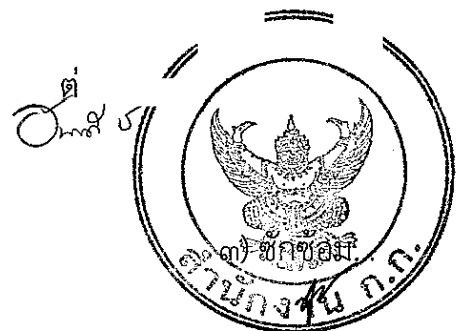
๒) จัดเตรียมเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญ โปรแกรมคำนวณการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินงบประมาณ
ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (Excel) สื่อการนำเสนอ คลิปวิดีโอ อินโฟกราฟิก ช่องทาง
การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น ไลน์กลุ่ม การจัดประชุมแนวตั้งกับการเจ้าหน้าที่
ของหน่วยงาน และการลงพื้นที่ให้ความรู้ที่หน่วยงาน เป็นต้น รวมทั้งสร้างทีมบุคลากรส่วนกลาง
(เจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร) เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่หน่วยงานในการสื่อสาร
ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

๕.๒ ระยะที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙)
สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจตามแผนการสื่อสาร และทดลองใช้จริง
ประกอบด้วย

๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ นำเสนอ ก.ก. ให้ความเห็นชอบ

๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการรับรู้และทำความเข้าใจตามแผน
การสื่อสาร ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร การเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ทีมบุคลากรส่วนกลาง (เจ้าหน้าที่
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.) และเครือข่ายผู้แทนทุก หน่วยงาน
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร (๗๗ หน่วยงาน) ซึ่งเป็นผู้นำการเป
เพื่อดำเนินการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ
กรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่ และการให้คำปรึกษาแนะนำในป

Agent)



๓) ชักซ้อมการใช้ระบบการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรูปแบบใหม่กับทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗๗ หน่วยงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๙)

๕.๓ ระยะที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๙)

ชักซ้อมการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรูปแบบใหม่มาทดลองใช้ดำเนินการคู่ขนานกับหลักเกณฑ์เดิมอย่างเต็มรูปแบบกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗๗ หน่วยงาน ในการประเมินผลฯ รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙) โดยมีทีมบุคลากรส่วนกลางเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบการโอนเงินเดือนฯ และพัฒนาคู่มือการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับการนำไปใช้จริงในรอบการโอนเงินเดือน ๑ เมษายน ๒๕๗๐

๕.๔ ระยะที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป)

ทุกหน่วยงานใช้ระบบการโอนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรูปแบบใหม่ โดยมีเจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำตามช่องทางที่กำหนด

๖. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. และให้ข้อสังเกตในการพิจารณาว่าแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงในช่วงเปลี่ยนผ่านการนำระบบการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่มาใช้กับกรุงเทพมหานคร โดยจะมีการสื่อสารระบบการโอนเงินเดือนจาก “แบบขั้น” เป็น “แบบร้อยละ” ควบคู่ไปกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับทราบและเข้าใจระบบการโอนเงินเดือนฯ ทั้งกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความเข้าใจกับกลุ่มผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารการเงินสำหรับการโอนเงินเดือน และ



กลุ่มการเจ้าหน้าที่...

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการทดลองใช้ระบบการโอนเงินเดือนฯ ในระยะที่ ๒ ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) ควรใช้คำว่า “ซักซ้อมการปฏิบัติ” แทนคำว่า “ทดลองใช้จริง” เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณายกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ และขอความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การนำระบบการโอนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับกรุงเทพมหานครควรเริ่มใช้พร้อมกันทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำและลดการเปรียบเทียบระหว่างระบบ “ขั้น” กับ “ร้อยละ” จึงเห็นควรปรับแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการนำระบบการโอนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครด้วย

๒. การพิจารณาการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งในอดีตเคยมีการพิจารณาจากชิ้นงานหรือผลงานเป็นหลัก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความรอบคอบและรัดกุม เพื่อให้ผลการประเมินที่นำไปสู่การโอนเงินเดือนด้วยระบบร้อยละนั้น สามารถอธิบายที่มาที่ไปและพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ โดยเน้นความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและสถานศึกษา กับการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน

๓. การกำหนดให้มีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทเชิงกลยุทธ์ที่มากกว่าการสื่อสารพื้นฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าว โดยควรเน้นการเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลกับการโอนเงินเดือนแบบร้อยละ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยใช้ศักยภาพของบุคคลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) อย่างเต็มที่ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายที่องค์กร



๔. การเปลี่ยนแปลงการโอนเงินเดือนจากแบบขั้นเป็นแบบร้อยละของข้าราชการกรุงเทพมหานครถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่ต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกประเภทและทุกระดับ ถึงเหตุผลและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าว ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลรูปแบบใหม่

๕. การขอยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญฉบับเดิม ในขณะที่หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนในปัจจุบัน ดังนั้น ควรกำหนดให้บังคับใช้กฎหมายฉบับเดิมต่อไปจนกว่ากฎหมายฉบับใหม่จะมีผลการบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ครั้งปีแรกปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป

๒. มอบสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและระบบโอนเงินเดือนแบบร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบดังกล่าวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเริ่มใช้พร้อมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรื่องที่ ๓.๔ การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และแนวทางการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๒ วรรคหนึ่งบัญญัติเป็นบทบังคับว่า ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่ไม่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๓. ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยระบุว่า “มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด”

๔. ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ อนุมัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๕. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับสำนัก ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี ๒ ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

(ข) ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต



(ค) หัวหน้า...

(ค) หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(ง) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

๕.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

(ก) เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร

(ข) หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(ค) ผู้อำนวยการเขต

(ง) หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(จ) ผู้ตรวจราชการ

(ฉ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ กำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เนื่องจากตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีอยู่ในส่วนราชการทั้งในราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีความสำคัญในการเป็นตำแหน่งที่เชื่อมต่อระหว่างฝ่ายนโยบายกับฝ่ายปฏิบัติ จึงมีบทบาทในการนำนโยบายที่ได้รับไปขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการเพื่อสนองตอบความต้องการของสังคมในทุกมิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ขณะเดียวกันตำแหน่งประเภทอำนวยการ ยังเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน ดังนั้นการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย จะช่วยให้ส่วนราชการได้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และรอบด้านในภารกิจของส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้สัมฤทธิ์ผลและก้าวไปสู่การดำรงตำแหน่งประเภทบริหารต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ข้าราชการตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต

ก.พ. จึงกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้



๖.๑ “ประสบการณ์...”

๖.๑ “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมี ระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ในเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสายงาน” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการ ตามที่ปรากฏ ในกฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของหน่วยงานต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างพื้นที่” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน หน่วยงาน หรือพื้นที่ คงเดิม แต่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือ ทักษะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

๖.๒ ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาในการมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติราชการมากกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖.๑ ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อน

๖.๓ กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลายให้ อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวทุกกรณี

๖.๔ แนวทางการบังคับใช้ ให้นำประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมาใช้บังคับตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ภายใต้งบประมาณนี้

๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้

๒) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงาน ที่หลากหลาย” ให้เป็นไปตาม ๖.๑



๖.๕ ข้าราชการ...

๖.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามหนังสือฉบับนี้ใช้บังคับตาม ๖.๔ ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามหนังสือฉบับนี้

๗. ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ รับทราบการพิจารณาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง ว่าจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามที่ ก.พ. กำหนดอย่างไรบ้าง เช่น กำหนดนิยามของ “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่าสองปี และได้กำหนด แนวทางการบังคับใช้ว่าให้นำประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมาใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ภายได้เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยในส่วนของกรุงเทพมหานครหากจะกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ควรจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานและกำหนดนิยามของคำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้เหมาะสมและครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานครและนำเสนอ ก.ก. พิจารณานำมาบังคับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

๘. ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีมติโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทราบและดำเนินการกำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในทำนองเดียวกับที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ไว้แล้ว โดยให้เหมาะสมและครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานครต่อไป

๙. การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ

สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครภารกิจลักษณะงาน ที่มาและการกำหนดนิยามของคำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ของ ก.พ. การกำหนดแนวทางการพิจารณาของส่วนราชการภาครัฐต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณาข้อหารือและคำถามจากส่วนราชการที่สอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ลับ



ลับ

๙.๑ กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีหน้าที่บริหารจัดการเมืองหลวงมหานคร จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครในภารกิจต่างๆ หลายด้าน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และจัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานครไว้ ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
๒. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๓. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๔. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. สำนัก (๑๖ สำนัก)
๖. สำนักงานเขต (๕๐ สำนักงานเขต)

โดยหน่วยงานระดับสำนัก ตามข้อ ๒ - ๕ แบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานไว้ในระดับกอง จำนวน ๒๐๕ ส่วนราชการ และหน่วยงานระดับสำนักงานเขต ตามข้อ ๖ แบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานไว้ในระดับต่ำกว่ากอง จำนวน ๑๐ ส่วนราชการ/สำนักงานเขต

๙.๒ กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒๓,๒๑๔ อัตรากำลังสามารถจำแนกได้ดังนี้

- ประเภทบริหาร จำนวน ๘๐ อัตรากำลัง แบ่งเป็น ระดับสูง ๓๔ อัตรากำลัง และระดับต้น ๔๖ อัตรากำลัง

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๔๒๔ อัตรากำลัง เป็นแบ่ง

- ระดับสูง ๑๓๐ อัตรากำลัง (ระดับสูง ๙๐ อัตรากำลัง และระดับสูง (เฉพาะด้าน) ๓๔ อัตรากำลัง)

- ระดับต้น ๒๙๔ อัตรากำลัง (ระดับต้น ๒๓๑ อัตรากำลัง และระดับต้น (เฉพาะด้าน) ๖๓ อัตรากำลัง)

- ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๔,๑๗๗ อัตรากำลัง

- ประเภททั่วไป จำนวน ๘,๔๕๙ อัตรากำลัง

๙.๓ สายงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

ก) สายงานทั้งหมด จำนวน ๑๑๕ สายงาน ใน ๘ กลุ่มอาชีพ ดังนี้

- กลุ่มอาชีพบริหาร อำนวยการ ธุรกิจ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูต และต่างประเทศ จำนวน ๒๒ สายงาน กรอบอัตรากำลัง ๖,๗๙๕ อัตรากำลัง

- กลุ่มอาชีพการคลัง การเศรษฐกิจ การพาณิชย์ จำนวน ๙ สายงาน กรอบอัตรากำลัง ๒,๖๑๑ อัตรากำลัง



- กลุ่มอาชีพคมนาคม ขนส่ง และติดต่อสื่อสาร จำนวน ๕ สายงาน
กรอบอัตรากำลัง ๒๔๗ อัตรา

- กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๒ สายงาน กรอบอัตรากำลัง ๒๖๔ อัตรา
- กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์ จำนวน ๒ สายงาน กรอบอัตรากำลัง ๑๙ อัตรา
- กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข จำนวน ๓๕ สายงาน
กรอบอัตรากำลัง ๗,๕๑๐ อัตรา

- กลุ่มอาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ จำนวน
๒๒ สายงาน กรอบอัตรากำลัง ๔,๒๔๑ อัตรา

- กลุ่มอาชีพการศึกษา ศิลปะ สังคม และการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๘ สายงาน
กรอบอัตรากำลัง ๑,๕๒๗ อัตรา

ข) สายงานในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น

- สายงานที่มีในทุกหน่วยงาน จำนวน ๖ สายงาน ได้แก่ สายงานทรัพยากรบุคคล
สายงานจัดการทั่วไป สายงานปฏิบัติงานธุรการ สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชี และสายงานปฏิบัติงานพัสดุ

- สายงานที่มีในหน่วยงานตั้งแต่ ๒ หน่วยงานขึ้นไป จำนวน ๗๖ สายงาน
- สายงานที่มีในหน่วยงานเดียว จำนวน ๓๙ สายงาน
- ในหลายส่วนราชการ จำนวน ๓๒ สายงาน
- ในส่วนราชการเดียว จำนวน ๑๗ สายงาน
- หลายกลุ่มงาน จำนวน ๑๔ สายงาน
- กลุ่มงานเดียว จำนวน ๓ สายงาน

ค) กรุงเทพมหานครได้มีการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่งไว้ด้วยแล้ว

๙.๔ ลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร

๑) ลักษณะงานสนับสนุนหน่วยงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีอยู่ในทุกหน่วยงาน
ทั้งระดับสำนักและสำนักงานเขต ได้แก่ ลักษณะงานการบริหารทั่วไป ลักษณะงานการเงิน
ลักษณะงานนิติการ ลักษณะงานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ



๒) ลักษณะงาน...

๒) ลักษณะงานภารกิจหลักของหน่วยงานระดับสำนัก เป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านนั้น ๆ โดยเป็นหน่วยกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในสำนักให้มีลักษณะงานแตกต่างกันเพื่อให้ครอบคลุมภารกิจ

๒.๑) สำนักเป็นหน่วยงานหลัก โดยมีหน่วยปฏิบัติที่สำนักงานเขต เช่น

ภารกิจ	หน่วยงานกลาง	หน่วยงานปฏิบัติ (สำนักงานเขต)
ด้านการศึกษา	สำนักการศึกษา	ฝ่ายการศึกษา
ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน - การโยธา ถนน ตรอก ซอย - การระบายน้ำ คูและคลอง	สำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ	ฝ่ายโยธา
ด้านการจัดเก็บรายได้	สำนักการคลัง	ฝ่ายรายได้
ด้านการทะเบียน	สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ฝ่ายทะเบียน
ด้านการส่งเสริมป้องกัน ทางสาธารณสุข	สำนักอนามัย	ฝ่ายสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ

๒.๒) สำนักเป็นหน่วยงานหลัก โดยไม่มีหน่วยปฏิบัติที่สำนักงานเขต เช่น

ภารกิจ	หน่วยงานกลาง
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการวางผังเมือง และการพัฒนาเมือง	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	สำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร
ด้านการงบประมาณ	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร
ด้านการตรวจ รักษาโรค	สำนักอนามัย และสำนักการแพทย์
ด้านการนันทนาการ ห้องสมุด และกีฬา	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

๓) ลักษณะงานภารกิจของหน่วยงานระดับสำนักงานเขต ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติภารกิจ ๑๐ ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการทะเบียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม ด้านการจัดเก็บรายได้ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านรักษาความสะอาด ด้านการเงิน การคลัง และด้านการโยธา ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในแต่ละเขตพื้นที่ ๕๐ เขต ซึ่งทุกสำนักงานเขตจะมีโครงสร้างการจัดราชการและลักษณะงานเช่นเดียวกัน



๙.๕ ศึกษาการกำหนดแนวทางการพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของส่วนราชการภาครัฐต่าง ๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรมศุลกากร เป็นต้นพบว่า ไม่มีส่วนราชการใดกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมากกว่าขั้นต่ำที่ ก.พ. กำหนด และส่วนราชการได้พิจารณา กำหนดแนวทางการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลายไปในทำนองเดียวกัน แต่ก็มีบางส่วนราชการที่กำหนดแนวทางเป็นการเฉพาะ เช่น กรมศุลกากรได้กำหนดให้นับเป็น “ต่างลักษณะงาน” ได้ ในกรณีดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ หรือจากระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ หรือจากระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส

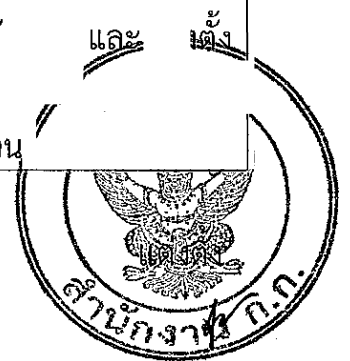
จากผลการศึกษาต่างๆ เพื่อให้การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครสมควรกำหนดประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑. การกำหนดคำนิยามและแนวทางการพิจารณาของประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

คำนิยาม	แนวทางการพิจารณา
ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงานต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง และมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในแต่ละอย่างไม่น้อยกว่าสองปี แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงานต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน ในเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว	๑. การนับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ อาจเป็นประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในต่างสายงานต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงานได้ ๒. การนับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงานต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน ในช่วงเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว ๓. การนับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ให้นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ ๔. นับระยะเวลาเป็นจำนวนปีและเดือน (จำนวนสามสิบวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน) ๕. การนับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงานต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน สามารถนับรวมระยะเวลาแต่ละช่วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการได้



คำนิยาม	แนวทางการพิจารณา
	๖. การลา ลาศึกษา ลาฝึกอบรมหรือลาอื่นใด ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการที่ไม่เป็นการลาต่อเนื่องติดต่อกันและไม่ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติราชการได้ ๗. กรณีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้นับเป็นประสบการณ์ในงานที่หลากหลายต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน แล้วแต่กรณี ๘. ผู้ที่ได้รับอนุมัติการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามที่ ก.ก. กำหนดแล้ว
ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของหน่วยงาน หรือส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานครต่างกัน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างหน่วยงาน ได้แก่ ๑. การปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนัก สำนักงานเขต ส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า หรือส่วนราชการในสำนักงานเขตต่างกัน ๒. การยุบ แยก รวม หรือปรับปรุงหน่วยงานหรือส่วนราชการตามมติ ก.ก. ไม่สามารถนับเป็นต่างหน่วยงานได้ ๓. การช่วยราชการ กรณีผู้มีอำนาจสั่ง และ แต่ง ออกคำสั่งให้ช่วยราชการในหน่วยงาน หน่วยงานเดิมต่อเนื่องได้ และกรณีผู้มีอำนาจ



คำนิยาม	แนวทางการพิจารณา
	แต่งตั้งออกคำสั่งให้ช่วยราชการต่างหน่วยงาน สามารถนับเพิ่มเป็นต่างหน่วยงานได้ ๔. การปฏิบัติหน้าที่อีกตำแหน่งหนึ่ง โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นับระยะเวลาตามหน่วยงานต้นสังกัดที่ดำรงตำแหน่ง
“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน หน่วยงาน คงเดิม แต่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะ ที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด	ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างลักษณะงาน ได้แก่ ๑. การปฏิบัติราชการในสายงานและหน่วยงานคงเดิม โดยมีการย้ายสังกัดในส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกองหรือเทียบเท่า ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน สามารถนับเป็นต่างลักษณะงานได้ ๒. การปฏิบัติราชการในสายงานและหน่วยงานคงเดิม โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ออกคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งแตกต่างจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบปกติ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน สามารถนับเป็นต่างลักษณะงานได้ ๓. การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งมอบหมายงานสามารถนับเป็นต่างลักษณะงานได้ ๔. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร สามารถนับเป็นต่างลักษณะงานได้ ๕. การยุบ แยก รวม หรือปรับปรุงหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามมติ ก.ก. หากมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานต่างกัน สามารถนับเป็นต่างลักษณะงานได้

๒. เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมสำหรับการมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายเพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ควรกำหนดเงื่อนไขประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยให้บังคับใช้ในอีก ๕ ปีงบประมาณ หรือตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้



๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๓ คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

๒.๒ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๕ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่าสามอย่างและมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในแต่ละอย่างไม่น้อยกว่าสองปี

๓. กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในฐานะทำการแทน ก.ก. มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา

๔. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ใช้บังคับ ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามที่ ก.ก. กำหนดแล้ว

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อให้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานครและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. การกำหนดเงื่อนไขประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๓ เป็นต้นไปนั้น เป็นการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นที่นานเกินไป ควรกำหนดให้บังคับใช้ในอีก ๒ ปีงบประมาณนับจากนี้ โดยให้เริ่มใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑

๒. เนื่องจากการพิจารณานับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน หน่วยงานและสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองคุณสมบัติ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายให้แก่ข้าราชการในสังกัดก่อน หากมีปัญหาในการพิจารณาจึงเสนอให้ อ.ก.ก.ฯ วินิจฉัยต่อไป

๓. สำนักงาน ก.ก. ควรเวียนแจ้งแนวทาง วิธีปฏิบัติที่ชัดเจนให้แก่กรเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานทราบ และประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประการหนึ่งไว้ว่า ต้อง “มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด” ซึ่งปัจจุบัน ก.ก. ยังมิได้กำหนดในเรื่องประสบการณ์ในงานที่หลากหลายไว้ ขณะที่ ก.พ. ได้กำหนดเรื่องดังกล่าวแล้วตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้แต่ถ้าอยู่ในเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว และกำหนดบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป (ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่ง ก.ก. ได้มีมติรับทราบการไม่นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวของ ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานและกำหนดคำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้เหมาะสมและครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร แต่เนื่องจาก ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้มีมติให้แจ้งให้ ก.ก. ดำเนินการกำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการในทำนองเดียวกับที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ไว้แล้ว โดยให้เหมาะสมและครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น เพื่อให้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุมกับบริบทของกรุงเทพมหานครและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หรือสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกับราชการพลเรือน จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง และมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในแต่ละอย่างไม่น้อยกว่าสองปี แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสายงาน” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดไว้ต่างกัน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย



“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของหน่วยงาน หรือส่วนราชการตามประกาศ กรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ส่วนราชการกรุงเทพมหานครต่างกัน

“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน และหน่วยงานคงเดิม แต่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะ ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. กำหนดเงื่อนไขประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ โดยให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๒.๑ ปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

๒.๒ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้เป็นไปตาม ๑.

๓. กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในฐานะทำการแทน ก.ก. มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา

๔. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ใช้บังคับ ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์ในงานที่ หลากหลายตามที่ ก.ก. กำหนดแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

๑. เกณฑ์กำหนด “ต่างหน่วยงาน” พิจารณาอย่างไร เช่น ในกรณีของสำนักงานเขต หากปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายปกครอง สังกัดสำนักงานเขต ต่อมาย้ายไปอีกสำนักงานเขต แต่อยู่ใน ฝ่ายปกครองเหมือนเดิม เห็นว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายปกครองทำงานเหมือนกันไม่ควรนับเป็น ต่างหน่วยงาน

๒. การนำประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมาพิจารณากำหนดเป็นค่าคะแนนเพื่อ ใช้ประโยชน์ในการสรรหาบุคคลขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการจะมีการพิจารณาอย่างไร มีผลกระทบกับข้าราชการกลุ่มใดบ้าง เช่น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักต่าง ๆ และใน



สำนักงานเขต การดำเนินต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเป้าคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทอำนาจการที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์

๓. ข้าราชการพลเรือนกำหนดการมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่ง ประเภทอำนาจการมาหลายปีแล้ว โดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานกำหนดในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งประเภทอำนาจการ เพื่อพิจารณาว่าข้าราชการมีคุณสมบัติหรือไม่ ถ้ามีจึงจะสามารถเข้าไป อยู่ในบัญชีเพื่อคัดเลือกหรือเข้าไปอยู่ในตะกร้าให้คัดเลือกได้ ส่วนราชการที่ดำเนินการคัดเลือก จะกำหนดการมีประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างไรให้กำหนดในกระบวนการคัดเลือกแต่ละครั้งตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๔. กรุงเทพมหานครมีลักษณะการบริหารราชการแบบส่วนกลางและท้องถิ่น ในตัวเอง คือมีการบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ สำนักต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติงานด้านนโยบาย หรือ งานด้านยุทธศาสตร์สำคัญ ๆ ในแต่ละด้าน และมีสำนักงานเขตปฏิบัติงานในพื้นที่เปรียบเสมือนท้องถิ่น การบริหารราชการของสำนัก อาจมีการกระจายงานไปอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ของสำนักงานเขต แต่อาจจะไม่มีการกระจายงานจากทุกสำนักไปสำนักงานเขต ควรพิจารณาให้รอบคอบก่อนเพื่อให้ การพิจารณานับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการเกิดความเหมาะสมป้องกันการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อให้มีการสะสมประสบการณ์ที่หลากหลายของข้าราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบ ในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในโอกาสต่อไปด้วย

๕. การเตรียมคนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ควรดำเนินการตามหลักการ เตรียมคนตั้งแต่ระดับปฏิบัติการเป็นต้นไป มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า มีระบบการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน การมอบหมายงานหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นแผนเส้นทางสู่อนาคตและจะไม่เกิดปัญหา การมีประสบการณ์การปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว โดยแนวทางต่าง ๆ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน

มติที่ประชุม มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาทบทวน การกำหนดประสบการณ์ในประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนาจการ ใหม่ให้รอบคอบ และนำเสนอ ก.ก. ในการประชุมครั้งถัดไป



เรื่องที่ ๓.๕...

ลับ

- ๗/๓ -

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ត្រីប

- ៧៤ - ១០១ -

ลับ

- ๑๐๒ -

เรื่องที่ ๓.๖ รายงานการรังดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ลัป

- ๑๐๓ - ๑๑๙ -

ลับ

- ๑๒๐ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ฯ

มติที่ประชุมให้นำกลับมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

เรื่องที่ ๔.๒ กำหนดสิทธิการลาคลอดบุตรได้ ๑๒๐ วันของข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุมให้นำกลับมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

เรื่องที่ ๔.๓ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.

มติที่ประชุมให้นำกลับมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

เรื่องที่ ๔.๔ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ.

มติที่ประชุมให้นำกลับมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป



ระเบียบวาระ...

ลับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขอจัดตั้งโรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ การกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลังเพื่อการปฏิบัติงาน

เรื่องที่ ๓.๒ การแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

เรื่องที่ ๓.๓ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร-

สามัญ

เรื่องที่ ๓.๔ การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่ง ประเภท

อำนวยการ

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

เรื่องที่ ๓.๖ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ได้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เวลา ๐๘.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

๙๖

(นางจงจิตร รัตนสุภสิน)

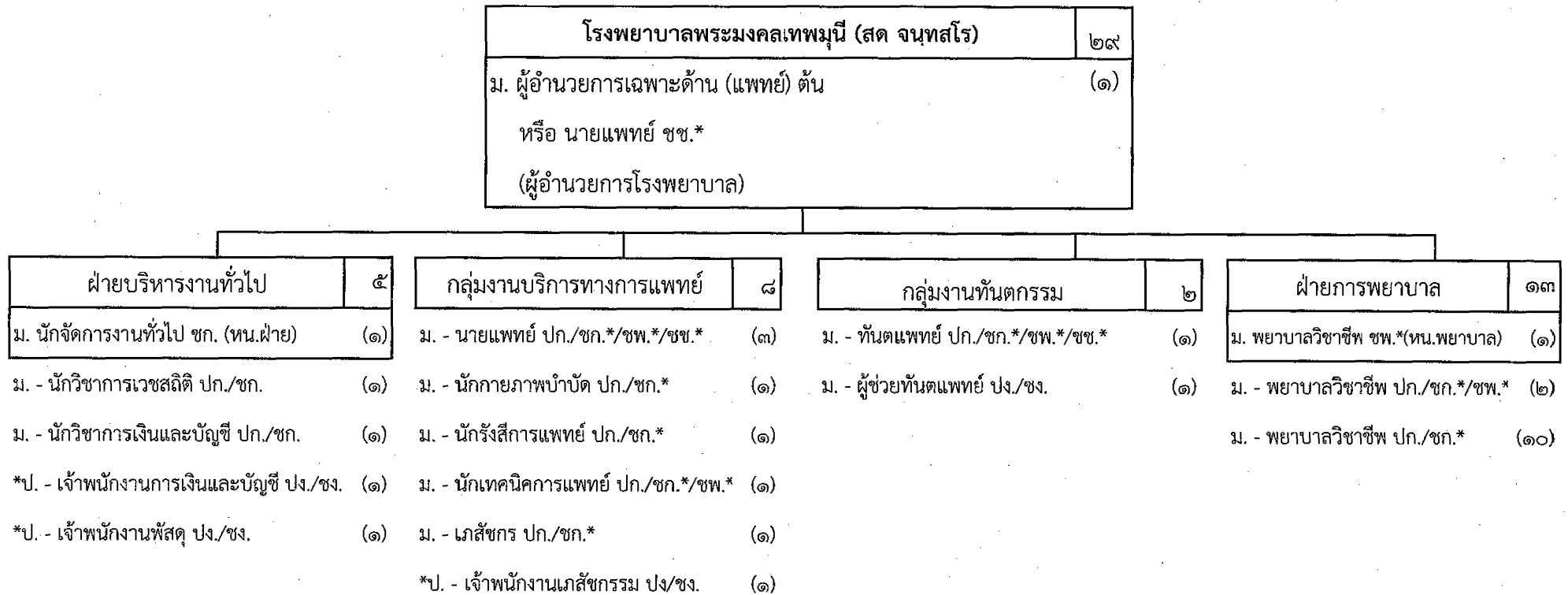
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ (สด จนุทสโร) สังกัดสำนักงานการแพทย์ (ที่เสนอขอ)



ประเภท	อำนาจการ/วิชาการ	วิชาการ						ทั่วไป	รวม
ระดับ	ต้น/ชช.*	ชพ.*	ชก.	ปก./ชก./ชพ./ชช.*	ปก./ชก./ชพ.*	ปก./ชก.*	ปก./ชก.	ปง./ชง.	
จำนวน	๑	๑	๑	๔	๓	๑๓	๒	๕	๒๙

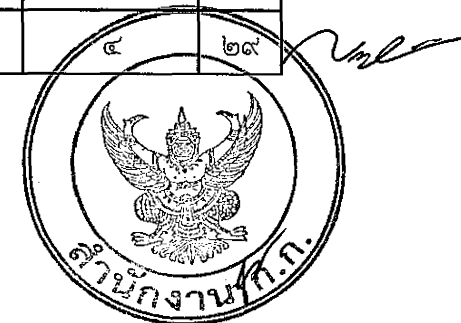
หมายเหตุ

ชก.* ชพ.* ชช.* หมายถึง ตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีเงินประจำตำแหน่ง

ปง. หมายถึง ปฏิบัติงาน ชง. หมายถึง ข้าราชการ ปก. หมายถึง ปฏิบัติการ ชก. หมายถึง ข้าราชการ

ชพ. หมายถึง ข้าราชการพิเศษ ชช. หมายถึง เชี่ยวชาญ

ม. หมายถึง ตำแหน่งเพิ่มเติม * หมายถึง เกษียณอัตรากำลัง ป. หมายถึง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง



โรงพยาบาลพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค
๓. พัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์
๕. พัฒนางานวิชาการและด้านบริการรักษา
๖. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	กลุ่มงานทันตกรรม	ฝ่ายการพยาบาล
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานการประชุม ๔. งานด้านเลขานุการ ๕. งานควบคุมภายใน ๖. งานประชาสัมพันธ์ ๗. งานการเงิน งบประมาณ บัญชี และพัสดุ ๘. งานเวชระเบียนและสถิติ ๙. งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และยานพาหนะ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ๑๐. งานด้านสวัสดิการและบริการทั่วไปของโรงพยาบาล ๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑. ตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยฉุกเฉิน ฝากดัดเล็ก ทำแผลและฉีดยา ๒. ตรวจผู้ป่วยด้วยรังสี งานวิเคราะห์สิ่งส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านเคมีคลินิก ๓. พัฒนางานวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย ๔. สนับสนุนการวิจัย ๕. สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ ๖. จัดซื้อจัดหาเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์ ๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑. ตรวจวินิจฉัย และรักษาโรคฟัน และโรคในช่องปาก ๒. บริการด้านทันตกรรม ป้องกัน และการให้สุศึกษา ๓. พัฒนางานวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย ๔. สนับสนุนการวิจัย ๕. สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ ๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑. ให้บริการด้านการพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ ๒. บริหารตำแหน่งทางการพยาบาล พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการด้านการพยาบาล ๓. จัดเตรียมและจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ที่ทำให้ปราศจากเชื้อ ๔. จัดการความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม ๕. สนับสนุนการวิจัย ๖. สอนและฝึกอบรมบุคลากรด้านการพยาบาล ๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



ลับ

รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕)
ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร
จากคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร
ประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร
ตามข้อ ๑๐ (๑) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล
๑	นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ

กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
ตามข้อ ๑๐ (๔) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล
๑	นางกฤษฎา เพชรฤทธิ
๒	นายวิฑูรย์ อภิสิทธิ์ภูวกุล
๓	นางเลิศลักษณ์ ลีลาเรืองแสง
๔	นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง
๕	นางนันทพร บุญสิทธิ์

กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
ตามข้อ ๑๐ (๕) ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล
๑	พลเอก สมคิด หับทิม
๒	พลตำรวจตรี วีระวุธ ชัยชนะมงคล
๓	นายจรรวดี อำนัณณ
๔	นายธวัช เบญจาทิกุล



ลับ

แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๑. ประธานกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

(นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒. กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร)

จำนวน ๕ คน

(นางกฤษฎา เพชรฤทธิ์)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นายวิฑูรย์ อภิสิทธิ์ภูกุล)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นางเลิศลักษณ์ สีลาเรืองแสง)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นางนันทพร บุญสิทธิ์)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF



๓. กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ผู้ทรงคุณวุฒิ) จำนวน ๔ คน

(พลเอก สมคิด หิขิติม)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(พลตำรวจตรี วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นายจรรยาดี อานันท์มณี)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

(นายธวัช บุญจากทิกุล)

- ☒ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๑.๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก ในรูปแบบไฟล์ PDF
- ☒ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบไฟล์ PDF

ขอรับรองว่า รายชื่อข้างต้นเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

ลงชื่อ

(นายสมศักดิ์ จันทวัฒน์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาการสรรหาและการคัดเลือก
กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

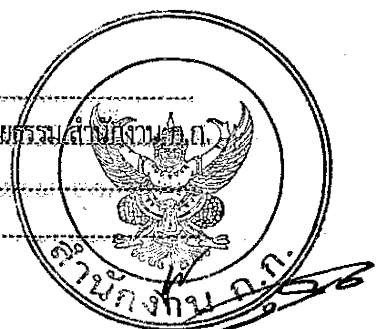
วันที่ ๒๙ กย. ๒๕๖๘

เจ้าหน้าที่ประสานงาน : นางสาวทัศนญา ภักตร์จรัสศักดิ์

ตำแหน่ง : หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม หน่วยงาน : กองนโยบายและเสริมสร้างจริยธรรมสำนักงาน ก.ค.ว.

โทรศัพท์ : ๐๒๒๑๓๒๓๔๑-๓๐๑๓๕๐ Line ID :

ไปรษณีย์ : saraban.csrdmp@bangkok.go.th





ประกาศ ก.ก.

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร และข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ ประกอบกับมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ และมติ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ให้แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๕ ของประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางกฤษฎา เพชรฤทธิ์ | กรรมการ |
| ๓. นายวิฑูรย์ อภิสิทธิ์ภูวกุล | กรรมการ |
| ๔. นางเลิศลักษณ์ ลีลาเรืองแสง | กรรมการ |
| ๕. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | กรรมการ |
| ๖. นางนันทพร บุญสิทธิ์ | กรรมการ |
| ๗. พลเอก สมคิด ทับทิม | กรรมการ |
| ๘. พลตำรวจตรี วีระวุธ ชัยชนะมงคล | กรรมการ |
| ๙. นายจรรวดี อำนักรมณี | กรรมการ |
| ๑๐. นายธวัช เบญจาทิกุล | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

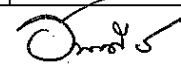
ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน ก.ก.



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม - ปรับปรุง)

หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม ซึ่งการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้บัญญัติไว้ จึงต้องนำมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และมาตรา ๑๔ (๓) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังต่อไปนี้	อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ และ ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังต่อไปนี้	(มีการแก้ไข) - เหตุผล : เนื่องจากมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม ซึ่งการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้บัญญัติไว้ จึงต้องนำมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑




หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
		มาใช้บังคับโดยอนุโลม ประกอบกับข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมาตรา ๑๔ (๓) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒	๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๑) (มีการแก้ไข) - เหตุผล : การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการ เลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

อ.ส.ร.



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
๒. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานหรือส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการโอนเงินเดือน	๒. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานหรือส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการโอนเงินเดือน	- มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ (มีการแก้ไข) - เหตุผล : ปัจจุบันกรุงเทพมหานคร ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญใหม่ เนื่องจากอยู่ระหว่างการทดลองใช้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญใหม่
๓. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ (ตารางแนบท้าย)	๓. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด (ตารางแนบท้าย)	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๒) - สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (มีการแก้ไข) - เหตุผล : การปรับข้อความ เป็น “ตามที่ ก.ก. กำหนด” เพื่อให้มีความยืดหยุ่นกรณีมีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในภายหลัง

(ลายเซ็น)



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
๔. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น ในแต่ละรอบการประเมิน สำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งไปทำการนั้น	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๕) ๕. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น ในแต่ละรอบการประเมิน สำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งไปทำการนั้น	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๓). (คงเดิม)
๕. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการยกเว้นเป็นการเฉพาะรายได้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตามที่กำหนดไว้ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ดังต่อไปนี้ (๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๗,๘๓๐ บาท (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๗,๕๖๐ บาท ให้ได้รับการโอนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับการโอนเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง และระดับ	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๖) ๖. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้ (๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ (ก) ประเภทบริหารระดับต้น (ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง	- มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้โดยอนุโลม - มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้โดยอนุโลม

๐๗๕ ๖



หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
	(ค) <u>ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ</u> ในสายงานที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของ บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ง) <u>ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ระดับอาวุโสในสายงานที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับ</u> เงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และระดับทักษะพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ (๒) <u>ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง</u> ประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๖ (๑) (ค) และ (ง) ของหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.ก. กำหนดสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการ	(มีการแก้ไข) - เหตุผล : กำหนดแนวทางในกรณีได้รับ เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณ ที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ ยกเว้นกรณี ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ บางสายงาน ให้ได้รับเงินเดือน โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณ ของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒  ๐๗๘๕

หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
	<u>คำนวณสำหรับการโอนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ก. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒</u> <u>ในกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดต้อง พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ เพราะเหตุเกษียณอายุ"</u>	
๖. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ มีดังนี้	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔) ๔. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ มีดังนี้	- สำนักงาน ก.พ. คำนวณที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๔) (คงเดิม)
๖.๑ ให้อนุวยงานและส่วนราชการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัด ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๑) ๔.๑ ให้อนุวยงานและส่วนราชการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัด ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ	- สำนักงาน ก.พ. คำนวณที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๔.๑) (คงเดิม) 

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
๖.๒ ให้น่วยงานและส่วนราชการแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๖.๑ อย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และให้น่วยงานและส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๒) ๔.๒ ให้น่วยงานและส่วนราชการแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๔.๑ อย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ทั้งนี้ <u>ผู้มีอำนาจบริหารวงเงินจะแยกวงเงินในแต่ละกลุ่มดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยอีกทีก็สามารถดำเนินการได้</u> และให้น่วยงานและส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๔.๒) - เพิ่มเติมหลักเกณฑ์จากหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ (ข้อ ๑.๒) - เหตุผล : เพิ่มเติมแนวทางการบริหารวงเงินให้มีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการได้หลากหลายวิธี สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างของกรุงเทพมหานคร และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๖.๓ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อน	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๓) ๔.๓ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้น	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๑) 

หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
เงินเดือนในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไป ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการโอนเงิน เดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน เป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน	ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการ โอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงิน เดือนเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน <u>กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือ</u> <u>ปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น อีกหน้าที่หนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชา</u> <u>ของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดบริหารวงเงินการโอนเงิน</u> <u>เดือน โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้น</u> <u>ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการส่งข้อมูลเพื่อประกอบการ</u> <u>บริหารวงเงินการโอนเงินเดือน</u>	- เพิ่มเติมหลักเกณฑ์จาก ตาม - ตอบ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การโอนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๑) กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วย ราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น อีกหน้าที่หนึ่ง
๖.๔ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดโอนหรือ ย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงานหรือ ส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือน และบริหารวงเงินในหน่วยงานหรือส่วนราชการเดิม แล้วส่งผล การพิจารณาการโอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มี อำนาจสั่งโอนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๔) ๔.๔ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดย้ายหลัง วันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการ เดิมก่อนการย้าย นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าว ไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและบริหารวงเงิน ในหน่วยงานหรือส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการ โอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงิน เดือนเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๒) (คงเดิม)  <i>[Signature]</i>

หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
๖.๕ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์นี้ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณ ในวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๕) ๔.๕ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์นี้ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณ ในวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๕) (คงเดิม)
- ไม่มี -	(เพิ่มเติมหลักเกณฑ์) ๔.๖ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ ๔.๖.๑ กรณีที่ข้าราชการรายได้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แต่หน่วยงานหรือส่วนราชการยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้งภายในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ให้พิจารณาโอนเงินเดือนสำหรับข้าราชการดังกล่าวตามประเภท สายงาน และระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยส่วนราชการไม่ต้องกันไว้ ๔.๖.๒ กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณีในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวโดยใช้ "ฐานในการคำนวณ" ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับเดิม ก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ	- เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ ๑. สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ (ข้อ ๔) ๒. สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๒๒ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ - เหตุผล : กำหนดแนวทางในกรณีที่มีเหตุให้การพิจารณาโอนเงินเดือนเปลี่ยนแปลงไป ให้สามารถดำเนินการได้ เช่น การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือ

[Signature]



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกำหนดและเหตุผลในการกำหนด
	สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการโอนเงินเดือน วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่ง แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ "ฐานในการคำนวณ" ที่ใช้ในการโอนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นโดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการโอนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ "ฐานในการคำนวณ" ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นจากกรณีดังกล่าว ให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ต่างระดับ แล้วแต่กรณี ในวันเดียวกันกับการโอนเงินเดือน เป็นต้น - เหตุผล : กรณีใช้ข้อความเรียก "หน่วยงานหรือส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร" เพื่อครอบคลุมหน่วยงานทั้งหมดที่อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
๖.๖ กรณีที่มีการกัณวเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนมีคำสั่งโอนเงินเดือน	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๗) ๔.๗ กรณีที่มีการกัณวเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนมีคำสั่งโอนเงินเดือน	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๓) (คงเดิม)

[ลายเซ็น]



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
๖.๗ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้บริหารวงเงิน การโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในแต่ละกลุ่ม ในแต่ละรอบการประเมิน (๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงิน สำหรับปลัดกรุงเทพมหานคร (๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้า หน่วยงาน ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๓) เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร บริหารวงเงิน สำหรับผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วน ราชการและข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา (๔) เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร (๕) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา	(จัดเรียงลำดับข้อใหม่เป็นข้อ ๔.๘) ๔.๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้บริหารวงเงิน การโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในแต่ละกลุ่ม ในแต่ละรอบการประเมิน (๑) <u>ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับ ปลัดกรุงเทพมหานคร</u> (๒) <u>ปลัดกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน- คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ- กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วน- ราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประจำ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</u> (๓) <u>ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน- คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงาน- เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภา- กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต บริหารวงเงินสำหรับ รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</u>	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๔.๔) (มีการแก้ไข) - เหตุผล : ๑. การใช้หลักความใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสามารถพิจารณา การโอนเงินเดือนได้สอดคล้องกับ ผลงานที่ตอบสนองเป้าหมายของ หน่วยงานได้ดี ๒. แนวทางการออกแบบกลุ่มการ บริหารวงเงินการโอนเงินเดือนให้ สอดคล้องกับระบบประเมิน ๓. เพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดสรรวงเงิน โดยการมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา จัดสรรเงินตามผลงานจริงของบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม ๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการออกคำสั่ง โอนเงินเดือนให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

อรรถวิชัย



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
(๖) ผู้อำนวยการสำนัก บริหารวงเงินสำหรับ รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนัก และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา (๗) ผู้อำนวยการเขต บริหารวงเงินสำหรับผู้ช่วย ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการที่อยู่ใน บังคับบัญชา (๘) หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนักงาน กอง หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า บริหารวงเงิน สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา (๙) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับข้าราชการที่อยู่ใน บังคับบัญชา (๑๐) ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปที่ได้รับมอบหมาย เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บริหารวงเงินตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) แล้วแต่กรณี	ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินจะจัดสรรวงเงินให้หัวหน้า หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ต่ำกว่า บริหารวงเงินในสังกัดได้	
๗. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุด ของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตาม ช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘	๗. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของ สายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตาม ช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของ	- สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๕) - สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (ตารางฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือน)

Orn



หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ปรับปรุง)	ข้อกฎหมายและเหตุผลในการกำหนด
(ตารางแนบท้าย) ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับ เงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือ ตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนพิเศษ ๑๔๘ ง วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑	ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง หรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนพิเศษ ๑๔๘ ง วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑	(มีการแก้ไข) - เหตุผล : การปรับข้อความ “ตามที่ ก.ก. กำหนด” เพื่อให้มี ความยืดหยุ่นกรณีมีการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนในภายหลัง



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ และ ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังต่อไปนี้

๑. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่ ก.ก. กำหนด มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานหรือส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการโอนเงินเดือน

๓. การโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด (ตารางแนบท้าย)

๔. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีดังนี้

๔.๑ ให้หน่วยงานและส่วนราชการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัด ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ

๔.๒ ให้หน่วยงานและส่วนราชการแยกวงเงินการโอนเงินเดือนตามข้อ ๔.๑ อย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจบริหารวงเงินจะแยกวงเงินในแต่ละกลุ่มดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยอีกทีก็สามารถดำเนินการได้ และให้หน่วยงานและส่วนราชการโอนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินโอนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

๔.๓ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการโอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นอีกหน้าที่หนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน โดยให้หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการส่งข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน

๐๗๕๕



๔.๔ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการเดิมก่อนการย้าย นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินในหน่วยงานหรือส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔.๕ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์นี้ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

๔.๖ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๔.๖.๑ กรณีที่ข้าราชการรายใดอยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แต่หน่วยงานหรือส่วนราชการยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้งภายในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการดังกล่าวตามประเภท สายงาน และระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยส่วนราชการไม่ต้องกันไว้

๔.๖.๒ กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณี ในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวโดยใช้ "ฐานในการคำนวณ" ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับเดิม ก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ "ฐานในการคำนวณ" ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นโดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ "ฐานในการคำนวณ" ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง

ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นจากกรณีดังกล่าวให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของหน่วยงานหรือส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๔.๗ กรณีที่มีการกัณวเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔.๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในแต่ละกลุ่ม ในแต่ละรอบการประเมิน

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินสำหรับรองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต บริหารวงเงินสำหรับรองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา



ทั้งนี้ ผู้บริหารการเงินจะจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ต่ำกว่าบริหารการเงินของข้าราชการในสังกัดได้

๕. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น ในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งไปทำการนั้น

๖. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิในสายงานที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๖ (๑) (ค) และ (ง) ของหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.ก. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ"

๗. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนพิเศษ ๑๔๔ ง วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑



ตารางฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
(อนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๒๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๕,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ ก.ก. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

