



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐-๒๖๒๑-๐๐๓๑ หรือ โทร. ๑๑๖๐ โทรสาร ๐-๒๖๒๑-๓๐๐๕)

ที่ กท.๐๓๐๑/๖๖๘ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายสมภรณ์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ รองประธาน ก.ก.
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม กรรมการ ก.ก.
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
๓. นางชุติมา หาญเผชิญ กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.พ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
๔. นางนันทนา ธรรมสโรช กรรมการ ก.ก.
(ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.)
๕. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์ กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
๖. นายสุภัทร จำปาทอง กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ กกอ.)
๗. นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์ กรรมการ ก.ก.
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
๘. นายพิชญา นาควัชระ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายยรรยง สุขเกษม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายอำนวย วงษ์สุบรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๓. นายชนิต เกาะกลาง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)

๑๔. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์...
งาน ก.ก.

ลับ

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๔. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายสุวรรณ ชนะสงคราม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณพล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. นายสมภาคย์ สุขอนันต์
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|---------|
| ๑. พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | তিরাকার |
|--|---------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. นางสาวอัจฉรา จงสิทธิมหากุล | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๒. นางสาวธนพร แดงจิว | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางสาวน้ำเพชร ชาญภิญโญ | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๔. นางสาวอรุณญา พรไชยะ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๕. นายโพธิพัฒน์ ชุตินวงศ์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๖. นางปรีดา แสนดี | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๗. นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๘. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๐. นายบุญลือ โตนดงาม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางนงเยาว์ หนูรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นางสุจิตรา เปรมสิทธิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นางวิไลลักษณ์ ชูทอง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นายภัทรารุธ อุดมมณฑล | นิติกรชำนาญการพิเศษ |

๑๗. นางสาวอุบล...



๑๗. นางสาวอุษา อรรถผลศีล
๑๘. นางสาวภากร อึ้งภากรณ์
๑๙. นางอรไท จันทกรรณต์
๒๐. นางสาวอินทรีธิดา พรประทานเวทย์
๒๑. นางสาวอุณาอร ตั้งเศรษฐพัฒน์
๒๒. นางอลิศรา วรบุตร
๒๓. นายอนิรุทธิ์ ธรรมาธิกุล
๒๔. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง
๒๕. นางสาวณัฐชกร สีทอง
๒๖. นางสาววรรณ เกียรติโพธา
๒๗. นางสาวรุโนทัย เสืออ้อม
๒๘. นายธีรศักดิ์ แสงนิล
๒๙. นางสาววราภรณ์ เกิดทอง
๓๐. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข
๓๑. นางสาวธมกร ดุษณีนภดล
๓๒. นางสาวปาริฉัตร ใจจักรคำ
๓๓. นางนันทิชา ปูนอุดม
๓๔. นางสาวบงกช ทองแท่ง
๓๕. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
๓๖. นางสาวภัทรฉัตร จันทร์จุฬาลักษณ์
๓๗. นางสาววรัญญา สุกันธพงษ์

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางศิริพร ยุคนธจิตต์

สืบเนื่องจากการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางศิริพร ยุคนธจิตต์ มีมติให้กรุงเทพมหานครศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. และนำเสนอที่ประชุม ก.ก. พิจารณาในคราวต่อไป ดังนี้

๑. การขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยขอยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่กำหนดคุณสมบัติไว้ว่า ผู้ขอโอนต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน จะต้องมีความจำเป็นพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

๒. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในขณะที่กรุงเทพมหานครมีบัญชีผู้สอบคัดเลือกฯ ได้ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จะต้องพิจารณาว่าสามารถกระทำได้ตามหลักเกณฑ์การรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้สอบผ่านการคัดเลือกฯ ที่ได้ขึ้นบัญชีไว้

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

“หลักเกณฑ์

ข้อ ๕. ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้

ข้อ ๗ การให้ได้รับเงินเดือน

๗.๑ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่โอนตามที่ ก.ก. กำหนด

ฯลฯ

ข้อ ๘ คุณสมบัติ

ผู้ที่ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๘.๑ มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน

๘.๒ ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

๘.๓ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

นับถึงวันที่ยื่นคำร้อง

๘.๔ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๘.๕ ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ที่ขอโอน



ข้อ ๙ เงื่อนไขการรับโอนสำหรับผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

๙.๑ ต้องสละสิทธิ์การเบิกค่าเช่าบ้าน

๙.๒ ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาอนุมัติรับโอน

๑๐.๑ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๑๐.๒ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๑๐.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา

๒. นางศิริพร ยุคนธจิตต์ เกิดวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๑๗ เริ่มรับราชการวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ในวันที่ยื่นคำร้องขอโอนวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ อายุตัว ๔๐ ปี ๑๐ เดือน ๑๙ วัน อายุราชการ ๒๑ ปี ๑๗ วัน สำนักงาน ก.ก. ได้รับเรื่องวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ วุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๔ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ใบอนุญาตที่ ๔๕๑๑๑๗๔๖๗ จากสภาการพยาบาล ออกให้ ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่อยู่ระหว่างการถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย มีสุขภาพกายและจิตใจดีไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติตามเงื่อนไขการรับโอน โดยขอสละสิทธิ์การเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะขนย้ายครอบครัว ยินยอมลดระดับหรือขึ้นเงินเดือน ตามเงื่อนไขของกรุงเทพมหานคร และที่ประชุมคณะทำงานพิจารณากลับกรองข้าราชการขอโอน สายงานพยาบาลวิชาชีพ เฉพาะราย นางศิริพร ยุคนธจิตต์ สำนักอนามัย ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้รับโอนนางศิริพรฯ เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในทุกๆ กลุ่มอายุ ทั้งงานอนามัยชุมชน และงานอนามัยโรงเรียนแบบองค์รวมผสมผสานบริการทั้งการสาธารณสุขและการพยาบาลเพื่อการดูแลสุขภาพผู้ป่วยให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการรณรงค์ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นอยู่ให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และเพิ่มศักยภาพการให้บริการของศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดย นางศิริพรฯ ผ่านการประเมินด้วยคะแนนรวมร้อยละ ๘๐ (เกณฑ์การผ่านการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐) และมีผลการทดสอบสภาวะจิตและวุฒิภาวะทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาปรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางศิริพร ยุคนธจิตต์ โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว

๔. สำนักอนามัยได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๗๐๑/๘๔๓๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ให้เหตุผลเพิ่มเติมในการขออนุมัติรับโอน นางศิริพร ยุคนธจิตต์ โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว และชี้แจงการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในขณะที่มีบัญชีผู้สอบคัดเลือกฯ ได้ ตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ดังนี้



๔.๑ ในการรับโอนนางศิริพร ยุคนธจิตต์ กรุงเทพมหานครมีนโยบายจัดตั้ง “คลินิก-หมอครอบครัว” โดยสร้างทีมหมอครอบครัวที่ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด สหวิชาชีพต่างๆ โดยเป้าหมายการดำเนินการคือ ประชาชนจะมีหมอประจำตัว เหมือนญาติคนหนึ่ง และทีมสหวิชาชีพดูแลสุขภาพทั้งครอบครัวแบบองค์รวม ต่อเนื่อง เชิงรุก ครอบคลุม ทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรคฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภค ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีสถานบริการใกล้บ้าน รวดเร็ว และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งผู้ขอโอนมีความรู้ มีประสบการณ์ในการลงพื้นที่ออกเยี่ยมบ้าน ทำให้เห็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งการคัดกรองผู้ป่วย การส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉิน การดูแลผู้ป่วยเรื้อรังในระยะยาว ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการออกเยี่ยมบ้านในชุมชนต่างๆ การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของกรุงเทพมหานคร และเป็นหนึ่งในทีมหมอครอบครัวตามนโยบาย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันต่อเวลา อีกทั้งการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนตามชุมชน หรืออาสาสมัคร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้ พัฒนา ปรับปรุง เสนอโครงการใหม่ๆ เช่น การจัดทำนวัตกรรมเครื่องปั้นเพื่อสุขภาพร่วมกับนักศึกษา จากสถาบันการศึกษา ทำให้ประชาชนมีอุปกรณ์สำหรับทำกายภาพบำบัดที่บ้าน โดยช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปโรงพยาบาล อีกทั้งยังมีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยในหลายระดับ โดยเฉพาะระดับปฐมภูมิ ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่ PCU (Primary Care Unit) จะดูแลทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ดังนั้น สำนักอนามัยจึงมีความจำเป็นในการรับโอน นางศิริพรฯ เพื่อนำประสบการณ์ที่มีมาพัฒนาการบริการ ทางสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๒ สำนักอนามัยได้ดำเนินการรับโอน นางศิริพร ยุคนธจิตต์ ตามคำสั่ง ที่ ๔๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เนื่องจากเกิดความคลาดเคลื่อน ในระดับตำแหน่งที่จะรับโอน และได้รับการแจ้งให้ดำเนินการเสนอขอรับโอนใหม่ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยขอยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ต่อมาได้มีประกาศ สอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัด สำนักอนามัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ โดยมีได้นำตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓) ๑๘ (ตำแหน่งที่รับโอน) มาประกาศ สอบคัดเลือกฯ ทำให้ไม่มีผลกระทบต่อผู้สอบผ่านการคัดเลือกฯ ที่ได้ขึ้นบัญชีไว้ ซึ่งการรับโอนนางศิริพรฯ เป็นกระบวนการต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา สามารถดำเนินการได้ไม่ผิดหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นฯ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า นางศิริพร ยุคนธจิตต์ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือมีคุณวุฒิพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการลงพื้นที่ออกเยี่ยมบ้านได้พบเห็นปัญหาต่างๆ ทั้งการคัดกรองผู้ป่วย การส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉิน และการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังในระยะยาว ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ตรงตามความต้องการของสำนักอนามัย สนับสนุนนโยบายของกรุงเทพมหานครในการสร้างทีมคลินิกหมอครอบครัว เพื่อให้บริการด้านสาธารณสุข แก่ประชาชนแบบองค์รวม สำหรับกรณีที่ให้มีประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักอนามัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีได้นำตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓) ๑๘ (ตำแหน่งที่รับโอน) มาประกาศสอบคัดเลือกฯ ในครั้งนั้น มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๑๓๔ ราย และได้ขึ้นบัญชี ผู้ผ่านการคัดเลือกได้เป็นเวลา ๑ ปี บัญชีหมดอายุวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ แต่เนื่องจากกระบวนการรับโอน



ข้าราชการรายดังกล่าวยังไม่สิ้นสุด และสำนักอนามัยยังมีความประสงค์จะรับโอนข้าราชการ รายดังกล่าว ประกอบกับตำแหน่งที่รับโอน มิได้นำมาใช้ในการรับสมัครสอบคัดเลือกทำให้ไม่มีผลกระทบต่อผู้สอบผ่านการคัดเลือกฯ ที่ได้ขึ้นบัญชีไว้

จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

๑. ยกเว้นการดำเนินการตามข้อ ๕ “ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้” และข้อ ๘ (๘.๑) “มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน”

๒. รับโอน นางศิริพร ยุคนธจิตร มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓) ๑๘) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๓ มีนบุรี สำนักอนามัย ให้ได้รับเงินเดือน ๓๑,๘๘๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๐) โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่ง และระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่ง และระดับนั้นๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติตามกฎการให้กรุงเทพมหานคร เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีประเด็นสำคัญ และข้อสังเกต ดังนี้

๑. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางศิริพร ยุคนธจิตร มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ที่เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร และนางศิริพรฯ ได้ยื่นคำร้องขอโอนตั้งแต่วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ และได้ดำเนินการรับโอนตามกระบวนการต่อเนื่องมาก่อนที่ สำนักงาน ก.ก. จะมีประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักอนามัย จึงมิได้นำตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓) ๑๘ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะรับโอน มาใช้ในการประกาศสอบคัดเลือกฯ ในครั้งนี้ ดังนั้นกรณีของนางศิริพรฯ จึงไม่จำเป็นต้องขออนุมัติยกเว้นหลักเกณฑ์ในข้อ ๕ ที่กำหนดว่า “ตำแหน่งที่รับโอน ต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้” เนื่องจากการรับโอนอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่วันที่นางศิริพรฯ ได้ยื่นคำร้องขอโอน ซึ่งขณะนั้นไม่มีบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

๒. การดำเนินการรับโอนใช้ระยะเวลานาน ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการรับโอนมีความล่าช้า กรุงเทพมหานครควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการรับโอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๒ ปี ตามความเหมาะสม หากพ้นกำหนดการรับโอนในครั้งนั้นๆ เป็นอันยกเลิก

มติที่ประชุม ๑. อนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางศิริพร ยุคนธจิตร มาบรรจุเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓) ๑๘) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการ-สาธารณสุข ๔๓ มีนบุรี สำนักอนามัย โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว

๒.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๑ การดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณี ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณี ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๖๔ วรรคสาม เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ประการใดแล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้มีคำวินิจฉัยให้กรุงเทพมหานครยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งหมด ๔๑ ราย ประกอบด้วย

๒.๒ คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คำสั่ง สรุปได้ ดังนี้

๒.๒.๑ คำวินิจฉัยร้องทุกข์

พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของ มีความเห็นสรุปได้ว่า การประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการคัดเลือกใช้ในการประเมินไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีความลักลั่น ก่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบ ไม่เป็นธรรม ตลอดจนมิได้ดำเนินการประเมินบนพื้นฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง และมีได้ให้เหตุผลแสดงที่มาของคะแนนตามเจตนารมณ์ที่ ก.ก. กำหนด ดังนั้น เมื่อนำผลการประเมินที่เกิดจากเกณฑ์และการประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร

ทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งมีผลให้การแต่งตั้งดังกล่าวเป็นการใช้ดุลยพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๑ ราย ให้ดำรงตำแหน่งระดับข้าราชการพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนัก ทั้ง ๑๑ ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมเสียใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

๒.๒.๒ คำวินิจฉัยร้องทุกข์

พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของ มีความเห็นสรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นเกณฑ์ที่มีได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของ ก.ก. มิได้ออกโดยเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ และมีได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นเกณฑ์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และโดยความไม่ชอบด้วยกฎหมายของหลักเกณฑ์ในการประเมินดังกล่าว ทำให้การดำเนินการประเมินเป็นไปโดยไม่ถูกต้อง เป็นธรรม และส่งผลให้คำสั่ง กรุงเทพมหานคร ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย จึงมีคำวินิจฉัย

ให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๑ ราย ให้ดำรงตำแหน่งระดับข้าราชการพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเดิมทุกคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมเสียใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

๒.๒.๓ คำวินิจฉัยร้องทุกข์

พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของ มีความเห็นสรุปได้ว่า คณะกรรมการคัดเลือกไม่มีการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูล แต่กำหนดให้เป็นดุลยพินิจของกรรมการคัดเลือกแต่ละคน และไม่กำหนดองค์ประกอบย่อยตัวชี้วัดหรือน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อย นอกจากเป็นการไม่ปฏิบัติตาม มติ ก.ก. แล้ว ยังเป็นการประเมินที่เข้าข่ายเป็นการประเมินตามอำเภอใจ ไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ทำให้การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกไม่ชอบด้วยกฎหมาย และส่งผลให้คำสั่ง กรุงเทพมหานคร ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย จึงมีคำวินิจฉัย

ให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานครซึ่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๒ ราย ให้ดำรงตำแหน่งระดับข้าราชการพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการ



คัดเลือกและแต่งตั้งเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเดิมทุกคนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมเสียใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย

๒.๒.๔ คำวินิจฉัยร้องทุกข์

พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของ มีความเห็นสรุปได้ว่า คณะกรรมการคัดเลือก ไม่มีการกำหนดองค์ประกอบย่อยตัวชี้วัดหรือน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้เป็นที่น่าพอใจ และไม่ระบุเหตุผลตามที่ ก.ก. กำหนดให้ต้องแสดงเหตุผลในแต่ละองค์ประกอบหรือให้เหตุผลโดยสรุปในภาพรวม นอกจากเป็นการไม่ปฏิบัติตามมติ ก.ก. แล้ว ยังเป็นการประเมินที่เข้าข่ายเป็นการประเมินโดยใช้ดุลยพินิจ ไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ทำให้การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกไม่ชอบด้วยกฎหมาย และส่งผลให้คำสั่งกรุงเทพมหานคร

ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานครซึ่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๗ ราย ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเดิมทุกคนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมเสียใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

๒.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัย หรือ ก.ก. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๔ ก.ก. ได้มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

๒.๔.๑ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ให้ดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาโดยอนุโลม

๒.๔.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติอนุมัติและเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

- อนุมัติการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักและคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ พร้อมมององค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้”

- เห็นชอบ -

- เห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๕ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ กท ๐๔๐๔/๑๖๙๘๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ส่งประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระหว่างวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้ต้องดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ จึงเห็นควรเสนอขอความเห็นชอบเพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณาการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณี ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๕) และมาตรา ๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อบรรจุผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง เนื่องจากในช่วงเวลาที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง โดยมีผลย้อนหลังนั้น ไม่มีตำแหน่ง

ชำนาญการว่างต่อเนื่อง

มาตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่จะสามารถนำมาแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๔๑ ราย ให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าว

๒. กรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้ง ๔๑ ราย โดยมีความเห็นสรุปได้ว่า การประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการคัดเลือกใช้ในการประเมินไม่ชอบด้วยกฎหมาย คณะกรรมการคัดเลือกไม่มีการกำหนดองค์ประกอบย่อยตัวชี้วัดหรือน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้เป็นที่น่าพอใจ และไม่ระบุเหตุผลตามที่ ก.ก. กำหนดให้ต้องแสดงเหตุผลในแต่ละองค์ประกอบหรือให้เหตุผลโดยสรุปในภาพรวม นอกจากเป็นการไม่ปฏิบัติตามมติ ก.ก. แล้ว ยังเป็นการประเมินที่เข้าข่ายเป็นการประเมินโดยใช้ดุลยพินิจ ไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ทำให้การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกไม่ชอบด้วยกฎหมาย และส่งผลให้คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๔๑ ราย ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย แต่โดยข้อเท็จจริงข้อ ๒.๔.๒ เนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบ คำนิยาม และเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไว้แนบท้ายมติแล้ว จึงขอหารือ ก.ก. ว่า การคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างดำเนินการ กรุงเทพมหานคร

จะดำเนินการ ...

จะดำเนินการโดยถือปฏิบัติตามแนวทางตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้อย่างไร

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

แนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นแนวทางที่ออกโดย ก.ก. ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยว่าแนวทางตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นหลักเกณฑ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ประกอบกับขณะนี้กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และจะต้องดำเนินการคัดเลือกสำหรับผู้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้เพิกถอน จึงควรนำเสนอ ก.ก. ในฐานะผู้กำหนดแนวทางดังกล่าว และเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อพิจารณาว่ากรุงเทพมหานครจะต้องปฏิบัติตามแนวทางตามมติ ก.ก. ดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่เห็นควรให้ใช้แนวทางตามมติ ก.ก.ฯ ต่อไป อาจให้มีการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินให้ชัดเจนให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดองค์ประกอบย่อยตัวชี้วัดหรือน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้เป็นที่แน่นอน

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๕) และมาตรา ๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง เนื่องจากในช่วงเวลาที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งโดยมีผลย้อนหลังนั้น ไม่มีตำแหน่ง

'ชำนาญการว่างต่อเนื่อง

มาตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่จะสามารถนำมาแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๔๑ ราย ให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าว

๒. เสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาว่า กรุงเทพมหานครจะต้องปฏิบัติตามแนวทางตามมติ ก.ก. ดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่เห็นควรให้ใช้แนวทางตามมติ ก.ก.ฯ ต่อไป อาจให้มีการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินให้ชัดเจนให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดองค์ประกอบย่อยตัวชี้วัดหรือน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อยให้เป็นที่แน่นอน

๓. ให้นำมติที่ที่ประชุมรับรองแล้วไปดำเนินการต่อโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุมในที่ประชุม

ประเด็นสำคัญ ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้พิจารณามติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตามระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๑ การปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เห็นว่ามติดังกล่าวเป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เพื่อกำหนดให้มีการกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมมององค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน และ ก.ก. ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมมององค์ประกอบย่อยแล้วตามแนวทางเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้มององค์ประกอบ คือ ผลงาน คักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และในแต่ละองค์ประกอบมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง น้อย และน้อยมาก กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกจึงต้องดำเนินการตามมติ ก.ก. ดังกล่าว และเพื่อให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกมีแนวทางในการพิจารณาการให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบเป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน จึงเห็นควรให้มีการกำหนดเพิ่มเติมให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกสามารถกำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้โดยให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าว

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ อนุมัติปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมมององค์ประกอบย่อยตามแนวทางเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เหมาะสมถูกต้องแล้ว ดังนั้น กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกจึงต้องดำเนินการตามมติ ก.ก. ดังกล่าว ทั้งนี้ ให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการเพิ่มเติมในการกำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้ โดยให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๔.๒ ...

เรื่องที่ ๔.๒ พิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มติที่ประชุม เลื่อนไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

เรื่องที่ ๔.๓ เรื่องพิจารณาการลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

มติที่ประชุม เลื่อนไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

เรื่องที่ ๔.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มติที่ประชุม เลื่อนไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

เรื่องที่ ๔.๕ เรื่อง ขอรื้อการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

มติที่ประชุม เลื่อนไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

เรื่องที่ ๔.๖ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ รายนางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ราย นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มาดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๔)๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๔ แก้ว สี่บุญเรือง สำนักอนามัย

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดว่า การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ก. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอนมารับราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

๒. หลักเกณฑ์ ...

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

“หลักเกณฑ์

๗. การให้ได้รับเงินเดือน

๗.๑ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใดและระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิมและต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูง หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอนตามที่ ก.ก. กำหนด

ฯลฯ

๘. คุณสมบัติ

ผู้ที่ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๘.๑ มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน

๘.๒ ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

๘.๓ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า ๑ ปี

นับถึงวันที่ยื่นคำร้อง

๘.๔ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๘.๕ ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ที่ขอโอน

๙. เงื่อนไขการรับโอนสำหรับผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

๙.๑ ต้องสละสิทธิ์การเบิกค่าเช่าบ้าน

๙.๒ ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอน

ไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

๑๐. การพิจารณาอนุมัติรับโอน

๑๐.๑ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๑๐.๒ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๑๐.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา”

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการปรับตาราง

การเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยจัดทำเพิ่มขึ้น ๓ ขั้น จนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนใหม่ทุกประเภทและระดับ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗



๔. นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล เกิดเมื่อวันที่ ๒๐ มี.ค. ๒๕๑๕ ปัจจุบันอายุ ๔๕ ปี ๙ เดือน บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๐ ปัจจุบันอายุราชการ ๒๐ ปี ๘ เดือน ยื่นคำร้องขอโอนเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ อายุตัว ณ วันยื่นคำร้องขอโอน ๔๔ ปี ๙ เดือน ๑๐ วัน สำนักงาน ก.ก. ได้รับเรื่องเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ คุณวุฒิแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรม จากแพทยสภา ที่ ๒๒๗๐๓ ออกให้ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้รับหนังสือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา จากแพทยสภา ที่ ๑๓๔๘๗/๒๕๔๖ ออกให้ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๖ และหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว จากแพทยสภา ที่ ๘๖๐๙/๒๕๔๗ ออกให้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

๕. มติคณะทำงานพิจารณากลับกรองข้าราชการขอย้าย ขอโอน สายงานแพทย์ของสำนักงานมัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เห็นชอบรับโอนนางสาววิภา มาสังกัดสำนักงานมัย เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว และสูติ-นรีเวชกรรม มีประสบการณ์ในการให้บริการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านส่งเสริมสุขภาพ มิติด้านการป้องกัน มิติด้านการรักษา และมิติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยมีคะแนนสัมภาษณ์ ๔๘ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕๕ คะแนน) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๗ และผ่านการประเมินสุขภาพจิต

๖. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๖/๑๙๙๐๓ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งว่ายินดีให้นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล ตำแหน่งนายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร สาธารณสุขจังหวัดชยันนาท โอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนางสาววิภาฯ เป็นผู้มีความประพฤติดี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดี ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ไม่อยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาหรือมีหนี้สินภาระผูกพันกับทางราชการ

๗. สำนักงานมัย ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ กท ๐๗๐๑/๗๑๑ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเพิ่มเติมในการรับโอนนางสาววิภาฯ ว่ากรุงเทพมหานครมีนโยบายจัดตั้ง “คลินิกหมอครอบครัว” ด้วยการสร้างทีมหมอครอบครัวที่ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด และมีแพทย์เฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว ร่วมดูแลประชาชนแบบองค์รวม ต่อเนื่อง เชิงรุก ครอบคลุมทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค ฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคทำให้คุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น โดยกรุงเทพมหานครมีเป้าหมายเบื้องต้น คือ คลินิกหมอครอบครัว ๑ แห่ง ดูแลประชาชน ๑๐,๐๐๐ คน แต่ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีอัตราแพทย์ด้านเวชศาสตร์ครอบครัวไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ซึ่งผู้ขอโอนนอกจากจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสูติ-นรีเวชกรรมแล้ว ยังมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ด้านเวชศาสตร์ครอบครัว โดยได้รับหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว ซึ่งเป็นสาขาที่สำนักงานมัยขาดแคลน ดังนั้น สำนักงานมัยจึงมีความจำเป็นในการรับโอนนางสาววิภาฯ

๘. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้โปรดให้ความเห็นชอบรับโอนนางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล โดยให้เสนอ ก.ก. เพื่ออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว เนื่องจากนางสาววิภาฯ มีอายุ ๔๕ ปี ๗ เดือน



ในวันยื่นคำร้องขอโอน (๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙) ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ผู้ขอโอนมีอายุตัวไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน (หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กท ๐๔๐๔/๑๓๙๔๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่านางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือมีคุณวุฒิแพทยศาสตรบัณฑิต ได้รับหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสำนักอนามัยและนโยบายของกรุงเทพมหานครในการสร้างทีมคลินิกหมอครอบครัว เพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนแบบองค์รวม ประกอบกับตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๔)๒) ที่ใช้รับโอนนางสาววิภาฯ เป็นตำแหน่งว่าง สามารถรับโอนได้แต่เนื่องจากนางสาววิภาฯ มีคุณสมบัติในเรื่องอายุตัวไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติรับโอนโดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ราย นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๔)๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๔ แก้ว สืบญเรื่องสำนักอนามัย และให้ได้รับเงินเดือน ๔๑,๒๕๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๐) โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้นๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและมีความเห็นว่า นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว และสูติ-นรีเวชกรรม ตรงตามความต้องการของสำนักอนามัย และนโยบายของกรุงเทพมหานครในการสร้างทีมคลินิกหมอครอบครัว ซึ่งการรับโอนข้าราชการรายดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร จึงมีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล โดยให้ยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว

มติที่ประชุม อนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาววิภา เจริญนิเวศนกุล มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๔)๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๔ แก้ว สืบญเรื่อง สำนักอนามัย โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว



เรื่องที่ ๔.๗ ขอความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองและมีความสอดคล้องกับ
แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหาร-
ทรัพยากรบุคคล

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

๑.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

๑.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งหลังจากใกล้สิ้นสุดระยะเวลาของแผน ได้มีการประเมินผลการดำเนินการและพบว่า
การกำหนดกิจกรรมในแผนงานของแต่ละยุทธศาสตร์ ยังไม่สะท้อนความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้
กล่าวคือการดำเนินการมีลักษณะของงานประจำเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการวัดผลจึงเป็นเชิงของกระบวนการ
หรือขั้นตอนการดำเนินการ และบางกิจกรรมมีหลายหน่วยงานร่วมดำเนินการ แต่ขาดเจ้าภาพหลัก
ในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ จึงไม่สามารถตอบเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ได้

๒. จากผลการดำเนินการข้างต้น สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหาร-
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการของแผนฉบับเดิม การสำรวจ
ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ มาตรการเร่งด่วนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประเด็นสำคัญจากทุกภาคส่วนของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้อเท็จจริงที่เหมาะสมกับบริบทของ
กรุงเทพมหานครจากผู้บริหารทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร การกำหนดเป้าหมายและการขับเคลื่อน
ร่วมกัน จากหน่วยงานหลักด้านการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร
ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รวมถึงยุทธศาสตร์/แผนแม่บท/แผนบริหาร/แผนพัฒนา
ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล
การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๒๕๖๐ และระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร-
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ด้วยการดำเนินกิจกรรม ๓ กิจกรรม
ได้แก่



๒.๒.๑ กิจกรรมที่ ๑ การอภิปรายเชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกลุ่มคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.ก. เพื่อรับทราบปัญหา แนวทาง และบูรณาการการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

๒.๒.๒ กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. และการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ เพื่อประมวลข้อมูลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมที่ ๑ มาวิเคราะห์และกำหนดเค้าโครงทิศทางยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครนำไปดำเนินในกิจกรรมที่ ๓

๒.๒.๓ กิจกรรมที่ ๓ นำเสนอเค้าโครงร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยการอภิปรายและสัมมนาหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อรับทราบทิศทาง การกิจหรือหน้าที่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีในอนาคต และสัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อทราบสภาพข้อเท็จจริงของหน่วยงานและการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น

๒.๓ สำนักงาน ก.ก. ได้จ้างที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะในการประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และกำหนดรูปแบบ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์นโยบาย แผนแม่บท/แผนบริหาร/แผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ รวมทั้งบริบทของกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๒.๔ สำนักงาน ก.ก. ได้รับกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จากการรับข้อคิดเห็นและเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมจำนวน ๖ ครั้ง

๒.๕ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบนำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นำเสนอ ก.ก. เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๓/๒๓๑๔ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้วิเคราะห์จากยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแม่บท/แผนบริหาร/แผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประเด็นสำคัญจากแนวคิดของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการดำเนินการและการสำรวจข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ รวมทั้งมาตรการเร่งด่วนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและทิศทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น



หน่วยงานกลางและหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการบูรณาการ การจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงาน จึงทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครมีความครบถ้วนตามประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และสามารถรองรับสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. เรื่องการจัดโครงสร้างและการปรับปรุงระบบงานควรจะเป็นยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงกรุงเทพมหานคร หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจ แล้วค่อยมาสู่ภารกิจด้าน HR ที่รองรับ ยุทธศาสตร์ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกัน

๒. ความมีมิติของการบูรณาการระบบข้อมูลบุคคล การที่กรุงเทพมหานครกระจายการบริหาร- งานบุคคลจาก ก.ก. ลงไปสำนักงานเขต จะเพิ่มความยืดหยุ่น แต่ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความเป็น- มาตรฐานด้วย ถ้ามีฐานข้อมูลหรือนำระบบ IT มาใช้พัฒนาเพื่อรองรับการบริหารจัดการบุคคล ก็จะต้องเนื่อง ไปถึงทักษะของบุคลากรในเรื่อง IT ด้วย

๓. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชนจะมีผลกระทบต่อบุคลากรและอัตรากำลัง คือใช้เทคโนโลยีแล้วอาจจะไม่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคล จะพิจารณาเพื่อรองรับสถานการณ์อย่างไร จะต้อง อยู่ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ควรกำหนดภารกิจพัฒนาของกรุงเทพมหานคร ด้านระบบงาน โครงสร้าง ในภาพใหญ่ก่อน แล้วจึงมาทำเรื่องกำลังคน ให้สอดคล้องกับภาครัฐ คือ Thailand ๔.๐ และ Aging Society ด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยให้นำความคิดเห็นข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการไปดำเนินการ ในแผนปฏิบัติการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วนสมบูรณ์



เรื่องที่ ๔.๘ การยกเว้นให้ นางสาวกาญจนา สมวงศ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไป

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. ยกเว้นให้ นางสาวกาญจนา สมวงศ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไปจนกว่าการดำเนินการคัดเลือกฯ จะแล้วเสร็จ

๒. แก้ไขเพิ่มเติม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “กรณีที่การดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่แล้วเสร็จ หากคณะกรรมการฯ รายใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้คณะกรรมการฯ ผู้ นั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ต่อไปได้จนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ”

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ อนุมัติการปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

๒.๑ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๒ คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบด้วย

- ๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นประธาน
ประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควร
- ๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ คน



- ๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ประเภทบริหาร ระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นกรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าฝ่าย
ในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นเลขานุการ
- ๕) เจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓. กรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่ ๔๒๙๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แต่งตั้ง
คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยแต่งตั้งนางสาวกาญจนา
สมวงศ์ ขณะดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น) เป็น
กรรมการคัดเลือกตามองค์ประกอบข้อ ๓ จำนวน ๔ คน

๔. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แจ้งว่ามีพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๔ ราย ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม
๒๕๖๐ โดยแต่งตั้ง นางสาวกาญจนา สมวงศ์ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง) ทำให้
นางสาวกาญจนา สมวงศ์ พ้นจากตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
ระดับต้น ดังนั้น นางสาวกาญจนาฯ จึงไม่อยู่ในองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป
ระดับอาวุโส ตามที่กำหนดในมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ และมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรุงเทพมหานคร อยู่ระหว่างดำเนินการ
คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบกับการคัดเลือกฯ ที่ผ่านมา มีกรณีที่
คณะกรรมการคัดเลือกฯ บางรายได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระหว่างที่กระบวนการคัดเลือกยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ทำให้องค์ประกอบของ
คณะกรรมการฯ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด จึงต้องเสนอขอ ก.ก. เพื่ออนุมัติยกเว้นเป็นกรณีฯ ไป
ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการฯ มีความต่อเนื่องในการดำเนินการและ
ไม่ขัดต่อมติ ก.ก. จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติยกเว้นให้ นางสาวกาญจนา สมวงศ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อน
และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไปจนกว่าการดำเนินการคัดเลือกฯ จะแล้วเสร็จ

๒. อนุมัติ ...

๒. อนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “กรณีที่มีการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ หากคณะกรรมการฯ รายใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้คณะกรรมการฯ ผู้นั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ต่อไปได้จนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ”

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

กรุงเทพมหานครควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติเป็นหลักการว่า ในกรณีที่มีการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่แล้วเสร็จ หากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ รายใด มีการย้าย หรือการเลื่อน หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ซึ่งเป็นผลทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ ผู้นั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ต่อไปได้จนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกฯ มีความต่อเนื่อง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณายกเว้นให้ นางสาวกาญจนา สมวงศ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไปจนกว่าการดำเนินการคัดเลือกฯ จะแล้วเสร็จ

๒. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติเป็นหลักการสำหรับกรณีที่มีการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ หากคณะกรรมการฯ รายใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้คณะกรรมการฯ ผู้นั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ต่อไปได้จนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ”

๓.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. กรณีคณะกรรมการฯ บางรายได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ในขณะที่การดำเนินการคัดเลือกฯ ยังไม่แล้วเสร็จ จนเป็นผลทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด กรุงเทพมหานครควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ใหม่ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกฯ ไม่ขัดต่อมติ ก.ก.



๒. การเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมมติ ก.ก. ในระหว่างที่มีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการฯ อาจส่งผลให้เกิดข้อร้องเรียนจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกได้

มติที่ประชุม ไม่อนุมัติยกเว้นให้ นางสาวกาญจนา สมวงศ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทั้งนี้ ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๔.๙ ขออนุมัติกำหนดวาระในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒

มติที่ประชุม เลื่อนไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๕.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ ฯ

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

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙๑ ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๑ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๗ ราย และรับทราบการให้ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน

ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีมติเห็นชอบการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๒.๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน จำนวน ๔ ราย

๒.๒ ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน จำนวน ๑ ราย

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

- ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติรับทราบ รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๖ ราย โดยผลการพิจารณา ผ่านการประเมินทั้ง ๖ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

- ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกต เรื่อง การกำหนดน้ำหนักคะแนนที่ควรปรับลดคะแนน ในมิติที่ ๑ ลง และให้นำไปเพิ่มในมิติ ๒ - ๔ ซึ่งเป็นมิติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภายในองค์กร เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาทบทวนความเหมาะสมตามความเห็นของคณะกรรมการฯ อีกครั้ง ส่วนความเห็นเป็นเช่นไร ให้นำแจ้ง อ.ก.ก. เพื่อทราบ ซึ่งในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุม ได้รับทราบการปรับน้ำหนักคะแนนในมิติที่ ๑ - ๔ ของตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ ร้อยละ ๔๕ คงเดิม

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๒๕ คงเดิม

มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ ปรับจากร้อยละ ๑๙ เป็นร้อยละ ๒๐ โดยเพิ่มน้ำหนักคะแนนในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จากร้อยละ ๕ เป็นร้อยละ ๖

มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางานการ ปรับจากร้อยละ ๑๑ เป็นร้อยละ ๑๐ โดยปรับลด น้ำหนักคะแนนในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน จากร้อยละ ๔ เป็นร้อยละ ๓ (รายละเอียดตามหนังสือ คู่มือการประเมินผลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑) เนื่องจากที่ประชุมมีความเห็นว่าแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างมาก เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และได้มี การนํานโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมากำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานด้วย อีกทั้งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่บังคับใช้ในปัจจุบันยังส่งผลให้แผนปฏิบัติ- ราชการมีส่วนเชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานด้วย รวมทั้งหลักเกณฑ์การประเมิน ในมิติที่ ๑ ในปัจจุบันมีการพัฒนาหลักเกณฑ์ให้สะท้อนถึงผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์และบริบทของหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีคณะกรรมการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติ-



ราชการของหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในระดับสูง และมีความท้าทายมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดน้ำหนักคะแนนในมิติที่ ๑ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ ควรมีน้ำหนักมากกว่า มิติอื่นๆ และไม่ควรปรับน้ำหนักคะแนนลดลงจากเดิมที่กำหนดไว้ร้อยละ ๔๕ ส่วนน้ำหนักคะแนนในมิติที่ ๓ ก็ควรมีการปรับเพิ่มขึ้นจากเดิม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๒ เรื่อง รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณารายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ มอบสำนักการศึกษาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอโอนไปหน่วยงานอื่นและนำเสนอ ก.ก. พิจารณา

๒. สำนักการศึกษาได้ดำเนินการตามมติ ก.ก. แล้วผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอโอนไปหน่วยงานอื่น มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. เหตุผลในการศึกษา

๑.๑ สถิติการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๘๐ คน

๑.๒ ความสูญเสียด้านงบประมาณ เช่น งบประมาณการดำเนินการจัดสอบแข่งขันการปฐมนิเทศข้าราชการครูฯ ที่บรรจุใหม่ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูฯ และสวัสดิการอื่นๆ

๑.๓ ความสูญเสียด้านอัตรากำลังข้าราชการครูฯ ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการเรียนการสอนของกรุงเทพมหานคร

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจขอโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น

๒.๒ เพื่อทราบสภาพปัญหาการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในมุมมองของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๓ เพื่อวางแผน กำหนดมาตรการ และหาแนวทางจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครต่อไป

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๑ แบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการครูฯ ที่ยื่นคำร้องขอโอนและกลุ่มข้าราชการครูฯ ที่ยังครองตำแหน่งในปัจจุบัน



๓.๒ การสัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการครูฯ ที่โอนไปราชการสังกัดอื่นแล้วและ
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษา

๔. ขอบเขตการศึกษา ดำเนินการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยศึกษาจาก
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔ กลุ่ม ดังนี้

๔.๑ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่ยื่นคำร้องขอโอน จำนวน ๓๐๐ คน พบว่าส่วนใหญ่
เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๘ - ๕๒ ปี แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจขอโอนไป
รับราชการสังกัดอื่นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านครอบครัวเพื่อกลับไปดูแลบุพการีและครอบครัว โดยม
ีความคาดหวังให้กรุงเทพมหานครมีเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการที่เอื้อต่อการผ่านการประเมิน

๔.๒ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่ยังครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๘๕๐ คน
พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๗ ปี แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการที่จะ
ตัดสินใจขอโอนไปรับราชการสังกัดอื่น คือ ปัจจัยด้านครอบครัวเพื่อกลับไปดูแลบุพการีและครอบครัว
โดยมีความคาดหวังให้กรุงเทพมหานครจัดให้มีเงินโบนัสเป็นประจำทุกปี

๔.๓ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔๕ คน ให้ข้อคิดเห็นว่า ข้าราชการครูฯ
จะตัดสินใจขอโอนไปรับราชการสังกัดอื่น เนื่องจากปัจจัยด้านครอบครัวเพื่อกลับไปดูแลบิดามารดา หรือ
บุคคลสำคัญในครอบครัว โดยมีความคาดหวังให้กรุงเทพมหานครมีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน จัดบ้านพักครู
ให้เพียงพอต่อความต้องการมีสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ รวมทั้งสวัสดิการ
เกี่ยวกับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร

๔.๔ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่โอนไปรับราชการสังกัดอื่นเรียบร้อยแล้ว จำนวน
๒๐ คน พบว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจขอโอน
ไปรับราชการสังกัดอื่นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านครอบครัวเพื่อกลับไปดูแลบุพการีและครอบครัว โดยมี
ความคาดหวังให้กรุงเทพมหานครปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานจริง

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ แนวทาง/มาตรการที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียน การสอนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
และเป็นการสร้างความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

๕.๒ การจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความต่อเนื่องในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน

๕.๓ สามารถลดการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานครที่มีสาเหตุมาจากการโอนไปรับราชการสังกัดอื่น ส่งผลให้กรุงเทพมหานครสามารถ
ลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้

สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๔ กลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำและเห็นว่า ปัจจัยที่มีผล
ต่อการตัดสินใจขอโอนไปรับราชการสังกัดอื่น มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านครอบครัว สำหรับความคาดหวัง
ที่มีต่อกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่ยื่นคำร้อง
ขอโอน และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่โอนไปเรียบร้อยแล้ว คาดหวังให้กรุงเทพมหานครปรับปรุง



และพัฒนาในด้านโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูฯ ที่ยังครองตำแหน่ง
ณ ปัจจุบัน คาดหวังด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา
ให้ข้อคิดเห็นว่าข้าราชการครูฯ คาดหวังให้กรุงเทพมหานครดูแลข้าราชการครูฯ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. แผนระยะเร่งด่วน เห็นควรเร่งการดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
ต่างๆ เช่น ขึ้นเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาลและสิทธิต่างๆ ให้รวดเร็วขึ้น

๒. แผนระยะสั้น ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา-
ตอนปลาย (ม.๖) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือนักเรียนที่เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓. แผนระยะยาว

๓.๑ ควรสร้างที่พักให้แก่ข้าราชการครู

๓.๒ จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี ผลิตบัณฑิตด้าน
ศึกษาศาสตร์ เพื่อปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

๔. แผนนโยบาย

๔.๑ ปรับปรุงเกณฑ์การรับสมัครและการให้คะแนนที่สามารถพิจารณาเป็นพิเศษ
ให้แก่ผู้ที่สอบบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๔.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สะท้อนถึงการ-
ปฏิบัติงานจริงและสอดคล้องกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะของหน่วยงานอื่น

๔.๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูฯ ให้มีความก้าวหน้า
ในสายอาชีพต่างๆ ถึงผู้บริหารระดับสูง

๔.๔ คงนโยบายการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครในทุกปี

๔.๕ จัดตั้งกลุ่มงานหรือกลุ่มภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการทั้งระบบให้กับ
ข้าราชการครูฯ เนื่องจากข้าราชการครูฯ มีจำนวนมากกว่า ๑๕,๐๐๐ คน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือกลุ่มภารกิจ
ที่ดูแลเรื่องสวัสดิการข้าราชการครูฯ อย่างจริงจัง เหมือนเช่น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าสำนักงานการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา
และแนวทางการแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอโอนไปหน่วยงานอื่น ตามมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ แล้ว
จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติ
เห็นชอบรายงานผลการศึกษา โดยให้ปรับปรุงตามความเห็นเพิ่มเติมว่า รายงานผลการศึกษาคำแนะนำเสนอ
เฉพาะเนื้อหาที่สำคัญและมีความกระชับ ในส่วนของข้อเสนอแนะเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าให้ระบุว่า
มีความก้าวหน้าถึงผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
ให้กำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น.
ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘
มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.


(นายสมภาคย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จดยางงานการประชุม



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)



คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีนโยบายความมั่นคงของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดินหรือแผนพัฒนาต่างๆของกระทรวง และจังหวัดรองรับเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงยึดกรอบการพัฒนภายใต้อำนาจของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆเช่นกัน

กรุงเทพมหานครจึงได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) โดยนำกรอบการพัฒนาดังกล่าวและแผนวิสัยทัศน์ของ ประชาชนมาบูรณาการร่วมกันซึ่งมีมิติการพัฒนาด้านหนึ่งคือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะเป็มาตรการในการขับเคลื่อนให้การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครสัมฤทธิ์ผล สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อกรุงเทพมหานคร ในฐานะ เมืองหลวงได้อย่างเต็มศักยภาพ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จึงได้กำหนดเป้าหมายและทิศทาง เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต ตอบสนองต่อการบรรลุ เป้าหมายของกรุงเทพมหานครและผลประโยชน์แห่งชาติในการแข่งขันสู่ภูมิภาคของ โลกอนาคตได้



สำนักงาน ก.ก.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดและหลักการ	๔
๑. ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแม่บท/แผนบริหาร/ แผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔
๒. ประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	๘
๓. ข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๑๐
๔. การประเมินผลการดำเนินการและการสำรวจข้อคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ	๑๒
๕. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT)	๑๖
๖. บริบทของกรุงเทพมหานคร	๑๘
ส่วนที่ ๓ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์	๒๐



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ความเป็นมา

สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้บูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้บุคลากรกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมกันปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะการณ์ต่างๆในบริบทของกรุงเทพมหานครได้

ซึ่งองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากผู้บริหารกรุงเทพมหานครผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. จึงดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารกรุงเทพมหานครผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลได้รับประเด็นสำคัญ ในเรื่องของความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สภาพปัญหาหรืออุปสรรคทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำหรับ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะให้การดำเนินการในเชิงยุทธศาสตร์มีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปตามสภาพปัจจุบันและสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต



แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ จะเป็นการดำเนินการในเชิงบูรณาการและการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน โดยนำประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิและ ข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การศึกษาและวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT) การสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นข้อมูลดำเนินโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ด้วยกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ เป็นการประมวล ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น และนำมา อภิปรายเชิงลึกร่วมกันระหว่างหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ร่วมกันพิจารณากำหนดกรอบทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครร่วม ดำเนินการ รับทราบ และมอบแนวทางการแก้ไขตามข้อเท็จจริงในบริบทของ กรุงเทพมหานคร

กิจกรรมที่ ๒ เป็นการประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินกิจกรรมที่ ๑ รวมทั้งการศึกษาดูงานจากสถานที่จริง ในเรื่องของเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ที่เป็น การพัฒนาเมืองตามนโยบาย ๔.๐ กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมโดยยึดประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การบริหารจัดการร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมทั้งระบบการ บริหารเมือง เพื่อนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร กำหนดเป็นร่างแผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เพื่อนำไป ดำเนินในกิจกรรมที่ ๓

กิจกรรมที่ ๓ นำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มาดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ดังนี้

- หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก. เป็นการดำเนินการในเชิงนโยบายเพื่อพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร



บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างปัจจุบันของหน่วยงาน/ส่วนราชการตนเอง สามารถตอบสนองภารกิจ หรือหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ อย่างไร

- ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อมีความเข้าใจทิศทาง ของร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ตรงกัน สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้ตรงตามเป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิดและหลักการ

๑. ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแม่บท/แผนบริหาร/แผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายมิติ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมกว้างขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้การบริหารความเสี่ยงได้ และปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสริมภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จากสภาวะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม จึงกำหนดทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนี้

- ๑.๒.๑ การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒.๒ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- ๑.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
- ๑.๒.๔ การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี

ความสุข

๑.๓ นโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการให้บริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑.๓.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง

๑.๓.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดวิสัยทัศน์ การก้าวสู่การเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ด้วยมิติการพัฒนากรุงเทพมหานคร ๗ ด้าน ได้แก่

๑.๔.๑ ด้านมหานครปลอดภัยเพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่ปลอดภัย มลพิษ ปลอดภัยอาชญากรรมและยาเสพติด ปลอดภัยอุบัติเหตุ ปลอดภัยพิบัติ สิ่งก่อสร้างปลอดภัย ปลอดภัยโรคคนเมืองและอาหารปลอดภัย

๑.๔.๒ ด้านมหานครสีเขียวสะดวกสบายเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีภูมิทัศน์สวยงาม ไม่มีสายไฟฟ้า สายโทรศัพท์ทกรู้งรัง พื้นที่สาธารณะ พื้นที่สีเขียวกระจาย



ทั่วทุกพื้นที่ ระบบขนส่งมวลชนทั่วถึง สะดวกประหยัด การจราจรคล่องตัว และมีทางเลือก การใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพและพลังงานทางเลือก

๑.๔.๓ ด้านมหานครสำหรับทุกคนเพื่อให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างครบวงจร เป็นเมืองแห่งโอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษา เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม

๑.๔.๔ ด้านมหานครกระชับ มีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเติบโตอย่างเป็นระเบียบตามผังเมืองรวม

๑.๔.๕ ด้านมหานครประชาธิปไตยเป็นมหานครกรุงเทพแบบบูรณาการ เมืองธรรมาภิบาล กระจายอำนาจสู่ประชาชน การเมืองสีขาว พลเมืองกรุงเทพฯ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

๑.๔.๖ ด้านมหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้เป็นเมืองแห่งโอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุน เมืองแห่งนักท่องเที่ยวระดับโลก เมืองแห่งการประชุม นิทรรศการ และจัดงานนานาชาติ

๑.๔.๗ ด้านการบริหารจัดการเมืองมหานคร ทั้งด้านกฎหมาย การบริหาร แผนและประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล การคลังและงบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๕ มาตรการเร่งด่วนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “๑ การกิจพิเศษ ๕ นโยบายทันใจ ๑๙ การกิจหลักต้นทันที” โดยภารกิจพิเศษจากการสวรรคตของรัชกาลที่ ๙ ในการดูแลประชาชนผู้มาแสดงความอาลัยและถวายบังคมพระบรมศพ ส่วน ๕ นโยบายทันใจ และ ๑๙ การกิจ ได้แก่

๑) นโยบายสะอาด (CLEAN) : บ้านเมืองสะอาด การบริหารราชการใสสะอาดประกอบด้วยภารกิจที่ดำเนินการทันที ดังนี้

- จัดตั้งศูนย์บริหารราชการฉับไวใสสะอาด Bangkok Fast & Clear หรือ BFC

- รวมพลังชาวกรุงเทพฯ ร่วม Big Cleaning Day เมืองกรุงเทพฯ สะอาด

- คลองปลอดผักตบชวา ลดปัญหาน้ำท่วม



๒) นโยบายสะดวก (CONVENIENT) : เดินทางสะดวก ใช้ชีวิตสะดวก

ข้อมูลสะดวกประกอบด้วยภารกิจที่ดำเนินการทันที ดังนี้

- Bangkok ๒ U รู้ทันเหตุการณ์
- น้ำแรงระบาย สั่งการได้ทันที ๒๔ ชั่วโมง
- ชวนเอกชนทำแก้มลิง อิงศาสตร์พระราชา ในพื้นที่จุดอ่อนน้ำท่วม
- ทางแยกห่วงใย ใส่ใจทุกคน

๓) นโยบายปลอดภัย (COMMUNITY) : ชีวิตปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัย

ชุมชนและสังคมปลอดภัยประกอบด้วยภารกิจที่ดำเนินการทันที ดังนี้

- ปรับจริง จับจริง รกจอดและวิ่งบนทางเท้า
- สั่งปิด สถานบริการฝ่าฝืนกฎหมาย ดำเนินการทันที
- Public Eyes เครือข่ายเฝ้าระวังความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒๔ ชั่วโมง

- เปลี่ยนพื้นที่เปลี่ยวเป็นพื้นที่โปร่ง

๔) นโยบายคุณภาพชีวิตดี (CARE) : ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน

สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศประกอบด้วยภารกิจที่ดำเนินการทันที ดังนี้

- ปลูกป่าในใจคน ตามศาสตร์พระราชา
- ปลูกต้นรวงผึ้งเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิรา

ลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร

- Bangkok Special Care ดูแลผู้สูงอายุเป็นพิเศษ
- เร่งรัดโครงการ “พระปกเกล้า สกายปาร์ค”
- เปลี่ยนพื้นที่เสื่อมโทรมให้เป็น “พื้นที่ชุมชนสามัคคี สร้างสุขภาวะดี

เพื่อชีวิต” ๑ เขต ๑ ชุมชน

- สร้างชื่อเสียงด้านการศึกษาและมาตรฐานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน

๕) นโยบายวิถีพอเพียง (COMMON WAYS OF LIVING) : ภูมิใจใน

รากฐานไทย พอใจในความเป็นอยู่ประกอบด้วยภารกิจที่ดำเนินการทันที ดังนี้

- เปิดแหล่งเรียนรู้ศาสตร์พระราชา ณ หอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร
- จัด “ย่านเดินเพลินกรุงรัตนโกสินทร์”



๒. ประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร/ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๑ ความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒.๑.๑ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เข้ามาทำงาน

๒.๑.๒ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีจิตใจมุ่งมั่นในการบริการประชาชน

๒.๑.๓ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Diversity Management) เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

๒.๑.๕ สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialism) เป็นการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill)

๒.๑.๖ มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิก รวมทั้งความรู้หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๑.๗ ทักษะจากการสามารถใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้ ความพร้อมที่จะเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๒.๒ สภาพปัญหาหรืออุปสรรคทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๑ กรุงเทพมหานครยังขาดระบบหรือมาตรการที่จะจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเมืองหลวง ที่มีความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒.๒.๒ กรุงเทพมหานครยังขาดแผนกำลังคนระยะยาว รวมทั้งปัญหจำนวนคนเพิ่มอย่างต่อเนื่องและค่าใช้จ่ายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

๒.๒.๓ ขาดการใช้องค์ความรู้หรือรูปแบบการพัฒนาสมัยใหม่ที่ไม่ใช่การพัฒนาแบบเดิมด้วยวิธีอบรม/สัมมนา

๒.๒.๔ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน



๒.๒.๕ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์หรือเป็นปัจจุบัน ไม่สามารถให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้

๒.๒.๖ ยังไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน

๒.๒.๗ ความไม่สมดุลของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า การเกษียณอายุคนรุ่นเก่า การทดแทนอัตรากำลังคนรุ่นใหม่ที่ยังไม่เตรียมความพร้อม หรือการสั่งสมประสบการณ์ความรู้

๒.๓ นโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓.๑ มีการสรรหาที่หลากหลาย และมีค่าตอบแทนเฉพาะสำหรับคนเมืองหลวง

๒.๓.๒ การพัฒนา ควรต้องสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และกล้าตัดสินใจ/ดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง

๒.๓.๓ โครงสร้างและอัตรากำลัง ต้องมีขนาดที่เหมาะสม แม้จะมีขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๔ มีรูปแบบการจ้างงานเอกชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

๒.๓.๕ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๖ พัฒนาระบบและวางกลไกให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความรักและความผูกพัน รวมทั้งมีความสุขกับการทำงาน ภายใต้โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในบริบทของคนเมืองหลวง

๒.๓.๗ วางระบบกระตุ้นสร้างทัศนคติ และให้มีการแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓.๘ พัฒนาระบบให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการเป็น “ผู้นำ” ไม่ว่าจะเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำการทำงาน ผู้นำผู้อื่น



๓. ข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการ
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕ ดังนี้

๓.๑ การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๓.๑.๑ ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -
๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
และ Thailand ๔.๐ เทคโนโลยี Digital

๓.๑.๒ ควรตอบโจทย์คนในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อรองรับคุณลักษณะ
สมรรถนะ และเทคโนโลยีของคนในยุคนี้

๓.๑.๓ กิจกรรมตามแผน ควรเป็นเชิงยุทธศาสตร์ และดำเนินการใน
เชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนและเป้าหมายที่กระชับและชัดเจน

๓.๑.๔ ประเด็นที่จะทำให้แผนมีความสมบูรณ์ คือแนวคิดในระดับ
ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๕ ควรนำประเด็นปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมา
วิเคราะห์ กำหนดเป็นมาตรการเพื่อแก้ไข และขับเคลื่อนต่อไป

๓.๑.๖ ควรมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ
มาตรการใหม่ที่ทันยุคและสถานการณ์จริงที่จะเกิดขึ้น ทั้งเรื่อง Innovation หรือการเน้น
Specific ของกรุงเทพมหานคร

๓.๒ การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๐

๓.๒.๑ นอกจากสอดคล้องกับแผนต่างๆแล้ว ต้องเน้นความเป็น
Global Cities ความเป็นมหานคร

๓.๒.๒ การดึงดูดคนรุ่นใหม่และรักษาไว้ การบริหารคนรุ่นใหม่และ
คนรุ่นเก่าที่มีแนวคิดต่างกัน ให้ทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ

๓.๒.๓ สมรรถนะความเป็นมืออาชีพให้เหมาะสมกับบริบทของ
กรุงเทพมหานคร เช่น ควรเพิ่ม เรื่องคนเดียวสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi
Skills) การใช้เทคโนโลยี ระบบ Digital Office ความสามารถเรื่องภาษา เป็นต้น

๓.๒.๔ การจ้างงานที่หลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้คนเข้าสู่องค์การ
รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



๓.๓ การประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๓.๓.๑ ยุทธศาสตร์เป็นภาพรวมในระยะยาว การดำเนินการใน แต่ละปี ควรเน้นภารกิจที่จำเป็น เร่งด่วนก่อน

๓.๓.๒ ควรเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

๓.๓.๓ เน้นสร้างแรงจูงใจให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรในฝัน (Employee Of Choice)

๓.๓.๔ ควรกำหนดทิศทางที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เพื่อให้แผนงาน แผนคน และแผนงบประมาณสอดคล้องกัน รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติให้ทันกับยุคสมัยและปัญหาที่คาดว่าจะเผชิญ

๓.๔ การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

๓.๔.๑ ผู้นำ ควรให้ความรู้เรื่องใดบ้าง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องกำหนดแผนพัฒนาและวิธีการพัฒนาของสถาบัน พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกัน

๓.๔.๒ กำลังคน มุ่งเน้นเรื่อง Digital HR คนกรุงเทพมหานครควรมีลักษณะของสมรรถนะเฉพาะ โดยอาจพิจารณาความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การลดกำลังคน การจัดจ้างหรือการให้ดำเนินกิจการ การสร้างกำลังคนคุณภาพ

๓.๔.๓ ระบบราชการ การบริการที่มีประชาชนเป็นเป้าหมายสุดท้าย จึงควรบริหารประชาชนให้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมุ่งพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความยั่งยืน

๓.๔.๔ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครที่ต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉินหรือเร่งด่วน

๓.๔.๕ การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อาจต้องมีการจ้างหน่วยงานเอกชน (มีเทคโนโลยีและความรู้ที่ทันสมัย) รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๓.๔.๖ การเป็น Employee Of Choice ควรสร้างความเชื่อมั่นเพื่อดึงดูดนักลงทุนมาลงทุนร่วมด้วย



๔. การประเมินผลการดำเนินการและการสำรวจข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

๔.๑ การประเมินผลการดำเนินการ

๔.๑.๑ ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการ พบว่าการกำหนดกิจกรรมในแต่ละแผนงานยังไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์ คือมีลักษณะของงานประจำ วัดผลการดำเนินการเป็นกระบวนการหรือขั้นตอน บางกิจกรรมขาดเจ้าภาพหลัก หรือการทำงานร่วมกันรวมทั้งการสื่อสารทำความเข้าใจไม่ชัดเจน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจึงไม่เป็นรูปธรรม การรายงานความก้าวหน้าจึงไม่เป็นระบบที่ตอบเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ได้

๔.๑.๒ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด/ผลลัพธ์การดำเนินการในแต่ละยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย คือเพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ซึ่งการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ในลักษณะของการนำงานประจำมากำหนด บางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากปัญหาทางเทคนิคที่ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลได้ หรือกฎหมายไม่ทันสมัยที่จะสนับสนุนการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เป้าหมาย คือเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการอบรม ให้ความรู้ เป็นการดำเนินการในลักษณะงานประจำ ผลการดำเนินการจึงไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมาย คือเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี การดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการอบรม ให้ความรู้ เป็นการดำเนินการในลักษณะงานประจำเช่นกัน ประกอบกับอยู่ในช่วงระยะเวลาการร่างรัฐธรรมนูญ จึงมีการชะลอการดำเนินการ



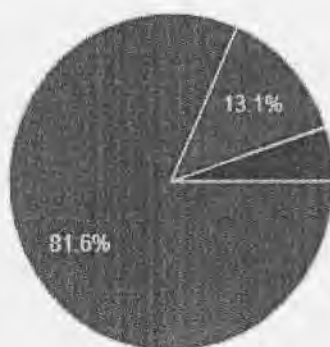
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) เป้าหมาย คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากกระบวนการตามข้อกฎหมายและการทำงานในเชิงเทคนิค ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ประกอบกับการมีหลายหน่วยงานร่วมดำเนินการแต่ขาดเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย คือ เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแต่มีลักษณะของงานประจำที่ไม่ตอบเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และมีบางกิจกรรมที่ไม่ได้รับงบประมาณ

๔.๑.๓ ผลสำเร็จที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังไม่สะท้อนเป้าประสงค์หรือตอบสนองการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ในมิติที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ การสำรวจข้อคิดเห็น ในประเด็นว่ากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานในฝันหรือไม่จากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร กรุงเทพมหานคร (พนักงานกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ ฯลฯ) จำนวน ๕๗๔ ราย



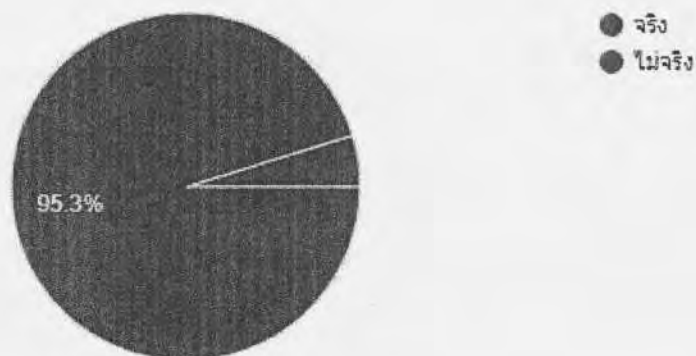
- ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
- บุคลากรกรุงเทพมหานคร (พนักงานกรุงเทพมหานคร, ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว, จ้างเหมาบริการ ฯลฯ)



๔.๒.๑ ร้อยละ ๙๓.๙ รักที่จะทำงานกับกรุงเทพมหานคร



๔.๒.๒ ร้อยละ ๙๕.๓ มีความผูกพันและพร้อมที่จะทำงานอย่าง
ใส่ใจและเอาใจจริงเอ้าจ้ง



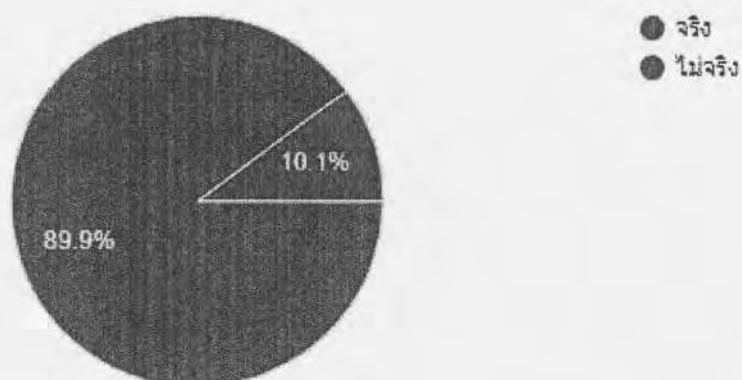
๔.๒.๓ ร้อยละ ๗๑.๕ วางแผนที่จะทำงานอยู่ต่อไปจนกว่าจะ
เกษียณ



๔.๒.๔ ร้อยละ ๖๔.๖ มีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน



๔.๒.๕ ร้อยละ ๘๙.๙ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับกรุงเทพมหานคร



๔.๒.๖ ข้อเสนอแนะในการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นหน่วยงานที่สามารถดึงดูดแรงงานคุณภาพเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร



๕. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT)

๕.๑ จุดแข็งจุดอ่อน (People Process Policy and Structure)

จุดแข็ง

- มีทรัพยากรในด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ดี เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก หรืออดีตข้าราชการที่เชี่ยวชาญภารกิจของกรุงเทพมหานคร
- การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจ
- ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ สามารถเบิกจ่ายได้

ทันเวลา

- บุคลากรสามารถรับความกดดันได้สูง
- บุคลากรมีความรู้ในเชิงสหวิทยาการ และพร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลง

- มีวัฒนธรรมที่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

จุดอ่อน

- ขาดความร่วมมือ ยังมีการดำเนินการบางอย่างที่ไม่มีการนำไปสู่

การปฏิบัติ

- การปฏิบัติภารกิจ ขาดการบูรณาการ
- การดำเนินการ ขาดการกำหนดสลับไปมาแบบระดับปฏิบัติสู่

ระดับบริหาร และระดับบริหารสู่ระดับปฏิบัติ

- อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- การมอบหมายงานไม่ชัดเจนหรือตรงกับตำแหน่ง
- โครงสร้างไม่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง
- มีบางภารกิจซ้ำซ้อน หาเจ้าภาพหลักไม่ได้
- บุคลากรกลัวการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับความคิด

หรือทัศนคติซ้ำ ยึดติดกับภารกิจแบบตัวใครตัวมัน

- การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันมีน้อย



โอกาส

- หน่วยงานภายนอกให้ความสนใจกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร
- หากฝ่ายการเมืองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหาร จะช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนงาน
- การบริหารจัดการภารกิจภายใต้งบประมาณที่ได้รับ จึงควรกำหนดหน่วยงานที่มีการวางแผนและกลยุทธ์ด้านรายได้โดยตรง
- ประชาชนกรุงเทพมหานครสนใจการบริหารงานที่ดี (Good Governance) ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย
- กรุงเทพมหานครมีประชากรที่มีการศึกษาสูง และมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมาก
- งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากสำหรับองค์กรสมัยใหม่
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ สามารถกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจได้

อุปสรรค

- การเมืองแทรกแซงการปฏิบัติงาน แรงกดดันทางการเมืองสูง
- การถ่ายโอนภารกิจ มีบางภารกิจไม่ชัดเจน
- กฎหมายด้านการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทันสมัย หรือด้านอื่นยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- ค่าครองชีพในเมืองหลวงสูง
- ระบบเศรษฐกิจส่งผลต่อการโอนย้าย เป็นผลให้ขาดแคลนบุคลากร
- ประชากรแฝงในกรุงเทพมหานครมีมาก มีความซับซ้อนของความต้องการ
- มักถูกตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ
- การติดต่อสื่อสารมีความรวดเร็ว การดำเนินการต่างๆ จึงต้องตรงกับข้อเท็จจริง และทันเหตุการณ์
- อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



๖. บริบทของกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ข้างต้น สำนักงาน ก.ก. พบประเด็นสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับความเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยที่จะดำเนินการเป็นอันดับต้นๆ ดังนี้

๖.๑ ช่วงระยะเวลาจากนี้ กรุงเทพมหานครจะสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร มีอัตราการสูญเสียช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ ถึงร้อยละ ๘๗.๒๗ เกิดเป็นช่องว่างสำคัญ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้มีผู้บริหารที่มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต สามารถบริหารเมืองได้ทันที และมีประสิทธิภาพ

๖.๒ โครงสร้างหน่วยงานปัจจุบันยังไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับภารกิจในอนาคต ทำให้การดำเนินการยังไม่เกิดความคุ้มค่า ไม่ตอบสนองประชาชนได้อย่างที่มุ่งหวัง การจัดโครงสร้างหรือกำลังคนที่เหมาะสม รวมทั้ง การกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีขนาดกำลังคนให้เพียงพอกับการให้บริการ ด้วยสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่า เป็นประโยชน์สูงสุดในการตอบสนองความต้องการของประชาชน

๖.๓ นอกจากการสูญเสียตำแหน่งทางการบริหารแล้ว กรุงเทพมหานครยังมีการสูญเสียมากสุดในกลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข จากสถิติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สูญเสียถึงร้อยละ ๒๔.๓๙ หรือ ๑ ใน ๔ (จากการสูญเสียทั้งหมด ๘๙๔ ตำแหน่ง) หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีการโอนไปหลังจากรับราชการครบ ๕ ปี ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารกำลังคนหรือมีรูปแบบการจ้างเพื่อรองรับการลาออกหรือโอนย้ายออกไป นอกจากเพื่อการทดแทนให้เพียงพอแล้ว ประเด็นสำคัญคือหาวิธีลดการสูญเสียในตำแหน่งที่มีต้นทุนสูง หรือวิกฤตต่อภารกิจ ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ต้องมีการฝึกซ้อมทั้งความรู้และสมรรถนะทางร่างกาย กรุงเทพมหานครต้องมีค่าใช้จ่ายดังกล่าวต่อหัวเป็นเงินถึงรายละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท (อบรมให้ความรู้รายละ ๘๐,๐๐๐ บาท และค่าอุปกรณ์พร้อมชุดอีก ๙๕,๐๐๐ บาท)



๖.๔ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและมี
ประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๕ การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร นอกจากส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความรัก
ความผูกพันให้มิต่อกรุงเทพมหานครด้วย



วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

จากผลการศึกษาเอกสารและการศึกษาฐาน การประเมินผลการดำเนินการ และข้อมูลต่างๆข้างต้น พบประเด็นสำคัญที่ควรดำเนินการ คือ

๑. จะทำอย่างไรให้ผู้บริหารระดับสูงมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต (สืบทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้ระดับองค์กรอันเป็นผลจากการสูญเสียผู้บริหารระดับสูง)

๒. การจัดกำลังคนหรือรูปแบบการจ้าง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อาทิ การสูญเสียกำลังคนในรูปแบบต่างๆ (ในตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพขาดแคลน เช่น ด้านสาธารณสุข และ บุคลากรหลังทำงานครบ ๕ ปีแล้วโอนหน่วยงานอื่น)

๓. จัดกำลังคนและโครงสร้างที่เหมาะสม ให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

๔. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ และทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

สำนักงาน ก.ก. จึงจัดทำกรอบแนวคิดร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้





โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ได้รับทราบและให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และจากการประชุมสัมมนา ร่วมระหว่างหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานการประชุมสัมมนา

วิสัยทัศน์ : บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีสมรรถนะ และคุณธรรมสูง สามารถจัดบริการตามภารกิจของมหานครได้ตามความคาดหวังของ ประชาชน



- พันธกิจ** : กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบราชการ เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร
- : พัฒนาระบบงานและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับภารกิจของท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ
- : บริหารและพัฒนากำลังคนที่มีความหลากหลายให้มีความ

พร้อมและ

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- : บริหารอัตรากำลังคนให้หน่วยงานสามารถผลิตและให้บริการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของประชาชน
- : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีสุขภาวะที่ดีและทำงานอย่างมีความสุข
- : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน

- ยุทธศาสตร์** : การสร้างนักบริหารเมืองที่เข้มแข็งพร้อมรับภารกิจในอนาคต
- : ขนาดโครงสร้าง อัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร
- : การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
- : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ
- : ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพัน





Strategic Issues	Goals	Strategy
๑. การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต	๑. กทม. มีผู้นำ/ผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเหมาะสม และสามารถทดแทนได้ทันที	๑. พัฒนาการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) อย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้บริหารในระดับหัวหน้าหน่วยงานหรือเทียบเท่า (สกก สพข) ๒. ส่งเสริมและเสริมสร้างการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (สพข สกก กกจ) ๓. พัฒนารูปแบบและระบบการสร้างผู้นำ/ผู้บริหาร อย่างเร่งรัดในระยะ ๓ ปี อย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาตามสมรรถนะ และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (สพข สกก) ๔. พัฒนาการส่งสมประสบการณ์ของผู้บริหารด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) (สกก กกจ) ๕. พัฒนาและคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพ (Talent Pool) และเสริมสร้างทักษะของกลุ่มพนักงานให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Management) และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (สพข สกก)



Strategic Issues	Goals	Strategy
๒. การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงาน ให้หน่วยงานสามารถ จัดบริการได้อย่างคุ้มค่า และมีคุณภาพ	๑. โครงสร้างและระบบงานขององค์กรมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ในบทบาทและภารกิจของเมืองมหานครทั้งในปัจจุบันในอนาคต ๒. บทบาท อำนาจ หน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ๓. มีขนาดกำลังคนที่มีสมรรถนะเหมาะสม และเพียงพอกับการให้บริการและการปฏิบัติงานและเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่ กทม.	๑. สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบจัดบริการที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและพื้นที่ (สกก) ๒. สำนักงานมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จในตัวเอง สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของเมืองมหานคร (สกก) ๓. ใช้ระบบงานและกระบวนการทำงานเป็นหลักในการกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยเน้นประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (สกก)



Strategic Issues	Goals	Strategy
๓. การบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	๑. สามารถลดการสูญเสียบุคลากรจาก โอนย้ายและลาออกโดยเฉพาะในตำแหน่งมี ต้นทุนสูง หรือวิกฤติต่อภารกิจ ๒. สามารถทดแทนบุคลากรที่สูญเสียอย่าง เพียงพอและทันเวลา ๓. บุคลากรก่อนปฏิบัติงานและเริ่มต้น ปฏิบัติงานได้รับการเตรียมความพร้อมให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑. ปรับค่าตอบแทน เพิ่มสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ให้สอดคล้องกับค่า ครองชีพของเมืองหลวง (สกก กกจ) ๒. พัฒนารูปแบบการจ้างงานบุคลากร และวิธีการจ้างงานให้เหมาะสม กับงานและภารกิจ (สกก กกจ) ๓. พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก (สกก) ๔. พัฒนาและวางระบบการแผนการทดแทนและสืบทอดตำแหน่ง (สกก) ๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนปฏิบัติ ให้มีความเจาะจงตามสายงานมากขึ้น (สกก สพข กกจ) ๖. พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor/Coach) (สพข สกก กกจ)



Strategic Issues	Goals	Strategy
๔. พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. ระบบ HR มีการบูรณาการและมีความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน ๒. ระบบ HR สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของกทรม อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. วิเคราะห์โครงสร้างและระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานให้ทันสมัยและเป็นกลไก ผลักดันยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของ กทรม โดยคำนึงถึงหลักการรวมอำนาจ (Centralization) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือการผสมผสานและเน้นกลยุทธ์การรวมศูนย์งาน เพื่อให้บริการองค์การในภาพใหม่ (สกก กกจ สพข) ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร หน่วยงานให้เป็นเอกภาพ (สกก สพข กกจ) ๓. การพัฒนาและทบทวนระบบงานให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทการบริหาร ภารกิจและการให้บริการของ กทรม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและ ช่วงอายุของพนักงานที่หลากหลาย (สกก) ๔. เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในทุกระดับ ในการตอบสนองนโยบายและภารกิจ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สกก สพข) ๕. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยเทคโนโลยีสนับสนุนภารกิจ (สกก)



Strategic Issues	Goals	Strategy
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานให้มี ประสิทธิผล	๑. พัฒนา และยกระดับมาตรฐาน คุณภาพ ชีวิตของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่าง มีประสิทธิภาพ ๒. เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานใน องค์กร	๑. พัฒนารูปแบบการทำงานและการจ้างงาน เพื่อการสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน (สกก) ๒. เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (สกก สพข กกจ) ๓. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจให้เหมาะสมแก่บุคลากรให้มีความ เหมาะสม ทันทสมัย และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน (กกจ) ๔. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การของ กทม ให้แก่ บุคลากร (สปข)





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๗๓ ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร
โทรศัพท์ ๐๒ ๒๒๖ ๓๗๒๗ โทรสาร ๐๒ ๒๒๖ ๓๗๒๖
<http://www.bangkok.go.th/csc/>
E-mail : hrsbma@gmail.com

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓	-	๓	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กรณีได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งใหม่	๒	๒	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๔	๒	๕	๗	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๖	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๙	๑	๖	๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๓	๒	๖	๕	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๕	๕	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๓	๓	๙	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๘	๔	๑๒	๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๓	๕	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	๒	-	๒	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
	รวม	๙๑	๒๑	๔๗	๒๓	



ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ
และค่าตอบแทน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอย้าย	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
- <u>นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน</u> (จำนวน ๔ ราย)			
๑. นายโอภาส แสงทองประกาย ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ สจน. ๔๔) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานระบบข้อมูลและบริหาร การจัดเก็บค่าธรรมเนียม สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ๖ว และตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ชำนาญการ - ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นเวลา ๓ เดือน - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน ๓ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๖ว และ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล - ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทาง การนับระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ เดือน ๑๕ วัน - เกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ตามแนวทาง การนับระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๑ จึงนับให้เต็มเวลา เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน ๓ วัน รวมเป็นเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ๑๘ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๒. นายชัยรัตน์ ขำจันทร์ ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ กบน. ๑๘) กลุ่มงานควบคุมอาคารบังคับน้ำ ๑ กองระบบอาคารบังคับน้ำ สำนักการระบายน้ำ	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด ชำนาญงาน	ขณะดำรงตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล ๕ - ๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นเวลา ๗ ปี ๑ เดือน ๑๗ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๕ - ๖ เกี่ยวข้องกับสายงาน เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด - ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทาง การนับระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๓ ปี ๖ เดือน ๒๔ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง



ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอย้าย	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
- นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)			
๓. ว่าที่ร้อยเอกทวีศักดิ์ พรหมสุวิชา ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปภ. ๑๔) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองอำนวยการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตพญาไท	ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติการ และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ - ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๔ ปี ๗ เดือน ๒๐ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงานนิติกร - ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทาง การนับระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๒ ปี ๓ เดือน ๒๕ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๔. นายทูล เทียนแก้ว ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ (ตำแหน่งเลขที่ ขปว. ปจ. ๕๔ (ป)) โรงเรียนปลุกจิต สำนักงานเขตปทุมวัน	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางแค	ขณะดำรงตำแหน่ง ครู ๒ รับเงินเดือนในระดับ ๒ และ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ - ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๑ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๒ - ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ - ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ - ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ - ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๒ ปี ๗ เดือน ๑๓ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งครู ๒ รับเงินเดือนในระดับ ๒ และตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทางการนับ ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน ๒๒ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
- ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน ๑ ราย)			
นางสาวชุดิกาญจน์ ยศลา ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขรว. ๑๐) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตราชเทวี	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๔ - ตั้งแต่วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๔๑ - ๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ เป็นเวลา ๖ ปี ๕ เดือน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๔ ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๐

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔
รวมทั้งสิ้น		๖	-	๖



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำปีเดือนกันยายน ๒๕๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวพัชรพร บุญลือลักษณ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๑๓๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชูตินิโธ อุทิศ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๖๗)	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๖๑ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาวทองจันทร์ บุตรจันทร์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๔๒๘) ฝ่ายการพยาบาล (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพท.๖๔๗ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๓.๓๓)	๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะเวลา ที่ใช้ ๑๒๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นายศุภฤกษ์ หูโอสง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กสท.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๐.๕๐)	๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นางวิลาวัลย์ ไวยโอสถ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปท.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองอำนวยการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๐.๕๐)	๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๕	นางพัธษา แดงฤทธิ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กพล.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองพัฒนาระบบหลัก สำนักการระบายน้ำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน ๘๖.๕๐	๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข - ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ - วัน	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๖	นางอัทธินัย ทองทา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สดบ.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน ๗๗.๕๐	๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)

