

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. นายเกรียงยศ สุดลาภา
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่แทนประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. นางนันทนา ธรรมสโรช
(ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นายสุภัทร จำปาทอง
(เลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายพิชญา นาควัชร
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายยรรยง สุขเกษม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอำนาจ วงษ์สุนทรณ์
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี เวชประสิทธิ์
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |



๑๔. นางเนญจวรรณ ...

ลับ

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายสุวรรณ ชนะสงคราม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายอิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายสมภาคย์ สุขอนันต์
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ติตราชการ |
| ๒. เลขาธิการ ก.พ. | ติตราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายธนกร ไชยศรี | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางสาวอัจฉรา จงสิทธิมหากุล | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางสาวธนพร แดงจิว | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นางสาวนงลักษณ์ แท้มสุวรรณ | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางปรีดา แสนดี | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นางสาวนันทา ตูลขำ | ผู้อำนวยการส่วนบริหารการทะเบียน
สำนักงานปกครองและทะเบียน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๑๐. นายจริญญ์ เขียวสด | ผู้อำนวยการส่วนความมั่นคงภายใน-
และราชการส่วนภูมิภาค
สำนักงานปกครองและทะเบียน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |



๑๑. นายสุพจน์ หล้าจำศีล

๑๒. นางนิรมล สุวัธนเดชา

๑๓. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์

๑๔. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร

๑๕. นางสุจิตรา เปรมสิทธิ์

๑๖. นางนิรัตน์ สุวรรณรัตน์

๑๗. นางสาวอุษา อรรถผลศีล

๑๘. นางศุภากร อึ้งภากรณ์

๑๙. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง

๒๐. นายขวัญชัย ศรีมาลากรกุล

๒๑. นางสาวอุณาอร ตั้งเศรษฐพัฒน์

๒๒. นางจกกลวรรณ สามบุญเรือง

๒๓. นางสาวหทัยรัตน์ เจียรกร

๒๔. นางอดิษฐ์ ธนดิษฐ์อาภา

๒๕. นางสาวปัทนิพร สุธีระ

๒๖. นายจักรกฤษ เงินเทินบุญ

๒๗. นายธีรศักดิ์ เลิศเขวอน

๒๘. นางสาวดนิตารัช สุขกิจ

๒๙. นายอนันตชัย วงษ์อัม

๓๐. นางสาวรุโนทัย เสืออิม

๓๑. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข

๓๒. นางสาวบงกช ทองแท่ง

๓๓. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค

๓๔. นางสาวภัทรฉัตร จันทร์จุฬาลักษณ์

๓๕. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์

เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ

ส่วนการปกครองและเลือกตั้ง

สำนักงานปกครองและทะเบียน

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

สำนักงานปกครองและทะเบียน

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

สำนักงานปกครองและทะเบียน

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นิติกรชำนาญการ

นิติกรปฏิบัติการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

นักจัดการงานทั่วไป



เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ดิทรราชการ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. ทำหน้าที่ประธานการประชุมในครั้งนี้

๒. กรรมการ ก.ก. ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายภัทรธर्म ทรพรานนท์) เลขาธิการ ก.ค.ศ. (นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์) และผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร (นายชนิด เกาะกลาง) พ้นจากตำแหน่งกรรมการ ก.ก. เนื่องจากจะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ซึ่งมีทั้งหมด ๗ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๐๖ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการทหาร ราย ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติรับโอนข้าราชการทหาร ราย ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก กองทัพบก มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก. ๔๓) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

สาระสำคัญของเรื่อง

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



เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอนมารับราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

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

“หลักเกณฑ์

๒. กรณีการรับโอนให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไป ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอน โดยให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประวัติการรับราชการ และประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเด่น หรือประสบความสำเร็จในอาชีพรับราชการอย่างชัดเจน และนำเสนอเปรียบเทียบกับข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใดและอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบการคัดเลือกเป็นไปด้วยความยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง ตลอดจนเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ และเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ฯลฯ

๗. การให้ได้รับเงินเดือน

๗.๑ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอน ตามที่ ก.ก. กำหนด

ฯลฯ

๘. คุณสมบัติ

ผู้ที่จะขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 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 ต้องสละสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน

๙.๒ ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ



๑๐. การพิจารณาอนุมัติรับโอน

๑๐.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา

“วิธีการ

๗. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ วิธีการฉบับนี้ หรือมีเหตุผลความจำเป็น พิเศษ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป”

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบปรับตารางการเลื่อน เงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยจัดทำเพิ่มขึ้น ๓ ขั้น จนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนใหม่ ทุกประเภทและระดับ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เฉพาะในส่วนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยใช้การเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร ชั้นสัญญาบัตรอื่น ชั้นยศ ร.ต. - ร.อ. เท่ากับการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๕. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบรับโอน ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ (ตามหนังสือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด่วนมาก ที่ กท ๐๔๐๔/๑๒๑๑๘ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑)

๖. คณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนข้าราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ (แต่งตั้งตามคำสั่งสำนักการโยธา ที่ ๑๙๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ทำหน้าที่พิจารณาการกลั่นกรองข้าราชการที่ขอโอนมาดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสำนักการโยธา) ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ขอโอน ราย ร.ต. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ก. กำหนด ประกอบกับในขณะที่รับราชการสังกัดกองแบบแผน กรมยุทธโยธาทหารบก กองทัพบก เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิศวกรโยธาและการบริหารงานด้านวิศวกรรมโยธา ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางระบบสาธารณูปโภคสุขาภิบาลภายนอก อาคาร โครงการเสริมหน่วยงานและยุทธโธปกรณ์ภายในหน่วยงานกองทัพบก

๖.๒ ดำเนินการเรื่องการติดตั้งเครื่องสูบน้ำเพิ่มแรงดันของงานติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้า ด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ ระบบสูบน้ำในงานก่อสร้างอาคารภายในหน่วยงาน

๖.๓ ดำเนินการขอใช้พื้นที่ ที่ดินสำหรับก่อสร้างโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ พร้อมระบบกระจายน้ำค่ายฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โครงการก่อสร้างสถานีจ่ายน้ำประปา โครงการระบบ กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล ดำเนินการตามแผนบริหารจัดการน้ำ และพัฒนา ปรับปรุงอ่างเก็บน้ำ เพื่อบรรเทาภัยแล้งของกองทัพบก

๖.๔ เป็นวิทยากรบรรยาย เรื่องงานแบบวิศวกรรมประปา หลักสูตรการควบคุมงานก่อสร้าง ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองทัพบก



๖.๕ เป็นคณะทำงานด้านระบบผลิต/จ่ายน้ำประปา และระบบบำบัดน้ำเสีย คณะทำงานด้านวัสดุกันซึม คณะทำงานด้านระบบดับเพลิง โดยรับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติประกอบสัญญาจ้างของกองทัพบก และภาคผนวกรายละเอียดการปฏิบัติประกอบสัญญาจ้างของกองทัพบก

โดยที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันว่าการรับโอน ราย ร.ต. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในด้านการสร้าง ปรับปรุง การแก้ไขปัญหาการจราจร อีกทั้งยังต้องประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขา และมีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน หากได้บุคลากรที่พึงจบการศึกษา ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ อาจทำให้การดำเนินการของหน่วยงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ดังนั้น การรับโอนข้าราชการรายดังกล่าว ซึ่งเคยปฏิบัติราชการ เข้าใจขั้นตอนระบบการทำงานของทางราชการ จึงน่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อการติดต่อประสานงาน อีกทั้งยังมีความรู้เรื่องงานระบบประปา ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบดับเพลิง จึงนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ จึงมีมติเห็นควรรับโอน ร.ต. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มารับราชการในตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมจากคะแนนสัมภาษณ์ ๔๐.๓๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๕ คะแนน

๗. คณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนข้าราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ (โดยรองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสมพงษ์ เวียงแก้ว) เป็นประธาน) มีมติเห็นชอบให้รับโอน ร.ต. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา (ตำแหน่งเลขที่ สอ.บ. ๙๖) โดยให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการตามขั้นตอนการรับโอน ตามที่กำหนดไว้ในมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๗.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอโอน และตำแหน่งที่จะรับโอนแล้ว ปรากฏว่าผู้ขอโอน มีคุณสมบัติในการโอนมารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ

๗.๒ ตรวจสอบตำแหน่งว่างของตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปรากฏว่า ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการไม่มีบัญชีสอบ และไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รายใดยื่นความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งขอสงวนตำแหน่งว่างสำหรับการรับโอน ทั้งนี้ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ตรวจสอบหนังสือขอย้ายข้าราชการที่แจ้งความประสงค์ขอย้าย ปรากฏว่าไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรายใดแจ้งความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งที่จะรับโอน จึงไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะนำมาเปรียบเทียบกับคุณสมบัติกับผู้ขอโอนได้

๗.๓ สำนักการโยธาได้ดำเนินการในการพิจารณารับโอน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนข้าราชการ มีรองผู้อำนวยการสำนักการโยธา (นายไพฑูริ ชันแก้ว) เป็นประธานฯ มีการสัมภาษณ์พิจารณาคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ในการทำงานแล้ว เห็นว่า เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สอ.บ. ๙๖) สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา โดยสำนักการโยธามีความเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในงานด้านวิศวกรรมโยธาเกี่ยวกับการวางระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งประสบการณ์ในการบริหารจัดการงานด้านวิศวกรรมโยธาตลอดระยะเวลา



ที่รับราชการสังกัดกองทัพบก จะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับสำนักงานการโยธาได้ ดังนั้น จึงเห็นควรรับโอน ร.ต. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มารับราชการในตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สอบ. ๙๖) สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักงานการโยธา

๘. กองทัพบกได้มีคำสั่ง ที่ ๒๗๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เลื่อนยศ นายทหารสัญญาบัตร รายน ร้อยตรี ธัชพงศ์ ชำนาญกุล จากชั้นยศ ร้อยตรี เป็น ร้อยโท ประกอบกับ กรมกำลังพลทหารบก มีหนังสือ ที่ ต่อ กท ๐๔๐๑/๔๑๙๓ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ แจ้งรายละเอียดว่า ผู้ขอโอนเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งวิศวกร กรมยุทธโยธาทหารบก รับเงินเดือนระดับ น. ๑ ชั้น ๒๒ ๑๗,๕๕๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๑) มีคุณวุฒิปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธาและการบริหารการก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดี ไม่เคยต้องโทษ หรืออยู่ในระหว่างสอบสวน ทางวินัย ทางคดีแพ่ง หรือคดีอาญา แต่อย่างใด

๙. จากการตรวจสอบประวัติและรายละเอียดการรับราชการของผู้ขอโอนมารับราชการ ปรากฏว่า ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มีอายุ ๒๕ ปี ๓ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๕ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ (วันที่ยื่นคำร้องขอโอน)) มีอายุราชการ ๑ ปี ๗ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ (วันที่ยื่นคำร้องขอโอน)) วุฒิกศศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา และการบริหารการก่อสร้าง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามพระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. ๒๕๕๒ ระดับภาคีวิศวกร เลขทะเบียน ๖๘๔๒๘ ออกให้ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ หมดยุติวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ เหตุผลที่ขอโอน คือ พัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับกรุงเทพมหานคร โดยผู้ขอโอนผ่านการประเมินสุขภาพจิต ไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาศึกษาต่อ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เต็มที่ และขอเสนอสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะขนย้ายครอบครัว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ประกอบกับคณะกรรมการ กลั่นกรองการรับโอนมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการดังกล่าว โดยมีความเห็นสอดคล้องกับสำนักงานการโยธา ที่ประสงค์จะรับโอน แต่เนื่องด้วยกรณีการรับโอนให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไปให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการรายดังกล่าวมาบรรจุ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สอบ. ๙๖) สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักงานการโยธา (เปลี่ยนเป็นตำแหน่งเลขที่ สวก. ๔๓ กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา โดยปรับปรุง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ และมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑) โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการทหาร ที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผู้ขอโอน ไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ



อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการทหาร ราย ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก. ๔๓) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ๑. อนุมัติรับโอนข้าราชการทหาร ราย ร.ท. ธัชพงศ์ ชำนาญกุล มาบรรจุเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก. ๔๓) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา

๒.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัด ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ข้อ ๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินจิตวิทยา และทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการสอบไว้ใน ประกาศรับสมัครสอบ

๒. การประเมินหรือการวัดทัศนคติเป็นการวัดถึงความรู้สึกของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ค่อนข้างถาวรในระยะหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งทัศนคติไม่สามารถ สังเกตหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้น การวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อมจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนคงที่ ทั้งนี้ ในการสร้างเครื่องมือวัดต้องมีการกำหนดคำนิยาม ของทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการไว้ให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดให้สามารถ คัดสรรคนที่มีทัศนคติพึงประสงค์ตรงตามบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้กำหนดไว้



๓. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๘) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีสมรรถนะ และคุณธรรมสูง สามารถจัดบริการตามภารกิจของมหานครได้ตามความคาดหวังของประชาชน”

๔. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเป้าประสงค์และมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ข้อ ๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้ “เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ...”

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้มีการจัดทำสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิรูปของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการระดับผู้บริหาร ข้าราชการทั่วไป และจากประชาชน จึงได้กำหนดสมรรถนะหลักข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๖๙๐ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้สร้างแบบทดสอบวัดคุณลักษณะตามหลักสมรรถนะ โดยได้เริ่มนำมาใช้ทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่งก่อนการสัมภาษณ์ (โดยวิธีสอบข้อเขียน) ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ เป็นต้นมา ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าวได้ผ่านการวิพากษ์และปรับปรุงแก้ไขข้อสอบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะ มีการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบและปรับปรุงแบบทดสอบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสามารถคัดสรรคนดี คนเก่งที่มีสมรรถนะตามที่กรุงเทพมหานครต้องการได้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความรู้ ความเข้าใจ และคุ้นเคยกับสมรรถนะหลักตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ แล้ว แต่เรื่องทัศนคติยังไม่มีการศึกษาและกำหนดนิยาม ตลอดจนตัวชี้วัดทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการอย่างชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๘) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่ต้องการให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ประกอบกับกรุงเทพมหานครได้มีการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดคุณลักษณะในเรื่องดังกล่าวอยู่แล้ว และเพื่อให้การประเมินมีความยืดหยุ่นและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒๔ เป็นดังนี้



“๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ และหรือความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ พฤติกรรมของผู้สอบแข่งขัน โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการสอบไว้ในประกาศรับสมัครสอบ”

จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป

มติที่ประชุม อนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

“๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ และหรือความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ พฤติกรรมของผู้สอบแข่งขัน โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการไว้ในประกาศรับสมัครสอบ”

เรื่องที่ ๓.๓ การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เรื่องที่ ๓.๓.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒๐ ตำแหน่ง (ลดลง จำนวน ๑ ตำแหน่ง) ดังนี้

- ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสถาบัน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง
- ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง
- ส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม	จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง
- ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้	จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง
- ศูนย์ฝึกอบรม	จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๔๐๑/๒๘๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เสนอขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. สามัญสำนักปลัดกรุงเทพมหานครแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการและการจัดอัตรากำลัง จำนวน ๑๒๐ ตำแหน่ง

- | | |
|--|------------------|
| - ผู้อำนวยการสูง
(ผู้อำนวยการสถาบัน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง |
| - ส่วนแผนงานและส่งเสริมการพัฒนา | จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง |
| - ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง |
| - ส่วนพัฒนาองค์การและ
นวัตกรรมการเรียนรู้ | จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง |
| - ศูนย์ฝึกอบรม | จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง |

๒. ข้อกฎหมาย/ มติ อ.ก.ก./ มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- (๖) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานตามวรรคหนึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานครและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. และ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังไว้ ดังนี้

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่

(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร



มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ก. กำหนด

๒.๓ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรากำลัง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๓๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ อนุมัติยกฐานะกองฝึกอบรม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการและบุคคล ต่าง ๆ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับหน่วยงาน ต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา เพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในส่วนราชการ เป็น ๑ ฝ่าย ๔ ส่วน และ ๑ ศูนย์ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ ส่วนวิชาการ ส่วนพัฒนาการบริหาร ส่วนจัดการ ฝึกอบรม และศูนย์ฝึกอบรม และจากการดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นมา และอนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๒๑ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิม ทั้งหมด ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสถาบัน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง
๓) ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้	จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง
๔) ส่วนวิชาการ	จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง
๕) ส่วนพัฒนาการบริหาร	จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง
๖) ส่วนจัดการฝึกอบรม	จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง
๗) ศูนย์ฝึกอบรม	จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและลักษณะ การปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบกับ ข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. สามัญสำนักปลัดกรุงเทพมหานครแล้ว พบว่า



๔.๑ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเดิมมีฐานะเป็น “แผนกฝึกอบรม” สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศยกฐานะขึ้นเป็น “กองฝึกอบรม” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และต่อมาได้ยกฐานะจาก “กองฝึกอบรม” เป็น “สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร” เป็นหนึ่งในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันด้วยกระบวนการฝึกอบรมให้คำปรึกษาแนะนำวิธีดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

๔.๒ ปัจจุบันข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มีมากมายและหลากหลาย ทำให้บุคคลทุกคนมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (Long Life Learning) การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบกับการเรียนรู้ของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าขององค์ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงทำให้คนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ตามความต้องการตลอดเวลา จากการเรียนรู้ในห้องเรียนในหนังสือ ตำรา กลายเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ จากการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลให้การการพัฒนาบุคลากรต้องเปลี่ยนไปตามกระแสของการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันด้วย จากการฝึกอบรมในห้องเรียนมาเป็นการเรียนแบบออนไลน์ หรือ e-Learning เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยซีดีรอม การเรียนการสอนบนเว็บ (Web Based Technology) การเรียนออนไลน์ (Online Learning) การเรียนด้วยวิดีโอผ่านออนไลน์ เป็นต้น ประกอบกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕) พบว่ากรุงเทพมหานคร มุ่งมั่นพัฒนาและยกระดับคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนองต่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยบริบทสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการบริหารงานซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มิติด้านการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและท้าทายต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคต และจากแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มีปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผล



ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กรุงเทพมหานครไม่สามารถดำเนินงานได้ตามความต้องการของประชาชน และไม่มีกำลังคนที่รองรับการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในเชิงบริหารได้อย่างเต็มศักยภาพ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคตไม่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่มีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจน ประกอบกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีแนวโน้มในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้การฝึกอบรมพัฒนาคนในรูปแบบเดิม (Formal Education) เปลี่ยนไปสู่การพัฒนาคนในรูปแบบใหม่ที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น

๔.๓ ปัจจุบันบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้าง) มีจำนวน ๓๔,๒๐๘ คน รวมทั้งมีตำแหน่งและสายงานที่หลากหลาย ซึ่งในขณะที่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครยังคงไม่มีทิศทางและไม่มีความต้องการที่ชัดเจน ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางรากฐานและกำหนดทิศทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งในขณะนี้กรุงเทพมหานครมีเพียงหลักสูตรสำหรับบุคลากรของกรุงเทพมหานคร เพียง ๒ หลักสูตร คือ โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานครและโครงการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งกลุ่มบุคลากรของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ถือได้ว่าเป็นด่านหน้าของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบการทำงานที่เข้มแข็ง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครจึงต้องปรับปรุงรูปแบบการทำงานและปรับบทบาทหน้าที่ให้รองรับองค์ความรู้ เทคโนโลยีและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- ดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามหลักสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะวิชาชีพ

- การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์การและถ่ายทอดวิธีการสู่หน่วยงาน (สำนัก/สำนักงานเขต/การเป็นที่ปรึกษา (Consultants) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการถ่ายทอดเทคนิคการสอนงาน (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)) ให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทั้งสำนักและสำนักงานเขต

- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านทักษะการเป็นวิทยากร กระบวนการ และการเป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงการฝึกทักษะและการลงมือปฏิบัติในงานจริง (On the job Training) ของสถาบันฯ

โดยทางสถาบันฯ จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากเดิม โดยเปลี่ยนบทบาทเป็นที่ปรึกษาที่เลี้ยง ให้คำแนะนำด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ (สำนัก/สำนักงานเขต) ตามแนวคิด ๗๐:๒๐:๑๐ คือ ๗๐ เป็นการสร้างประสบการณ์โดยฝึกปฏิบัติลงมือทำ มอบงานให้ทำ ๒๐ เป็นการพัฒนาค้น โดยการถ่ายทอดสอนงานจากผู้อื่นในลักษณะ Mentoring/Coaching และ ๑๐ เป็นการพัฒนาศักยภาพด้วยการฝึกอบรมแบบ Classroom Training หรือการเรียน Online หน่วยงานต้องพัฒนาคนไปพร้อมกันจึงจะทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพิ่มการเตรียมความพร้อมของการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารให้ Talent



และพัฒนา Successors ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรตาม Training Road Map และ Individual Development Plan ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศข้าราชการ-กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและการพัฒนาคนในภาพรวม

๕. จากภารกิจในปัจจุบันและปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งทำให้สถาบันพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงรูปแบบการทำงานและปรับบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานที่มีความยาก ซับซ้อนโดยต้องสามารถส่งเสริมและพัฒนารูปแบบหน้าที่ของหน่วยงานและส่วนราชการต่าง ๆ ให้สามารถทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ตามเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นจะต้องปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เป็น ๑ ฝ่าย ๓ ส่วน ๑ ศูนย์ โดยฝ่าย-บริหารงานทั่วไปไม่มีการเปลี่ยนแปลง สำหรับส่วน ๓ ส่วน และศูนย์ฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

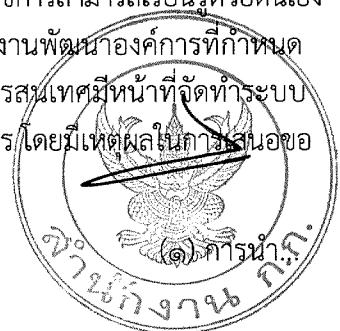
๕.๑.๑ ปรับปรุงชื่อส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ โดยแบ่งงานภายในเป็นกลุ่มงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนา และตั้งกลุ่มงานใหม่ได้แก่ “กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้” เปลี่ยนชื่อเป็น “ส่วนแผนงานและส่งเสริมการพัฒนา” ทำหน้าที่เป็นหน่วยวิชาการของสถาบันฯ โดยดำเนินการในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ปฏิบัติการวิจัยให้สอดคล้องกับแผนฯ รวมทั้งเก็บรวบรวมและบริหารองค์ความรู้ด้านการบริหารเมือง การพัฒนาเมืองจากผู้ที่ได้รับการส่งเสริมความรู้จากช่องทางต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร โดยมีเหตุผลในการเสนอขอปรับปรุง ดังนี้

(๑) เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้และต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ มากขึ้น (แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี, แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร/นโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร)

(๒) เพื่อรวมกลุ่มงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันให้เป็นกลุ่มงานเดียวกัน (ฝ่ายส่งเสริมความรู้ในประเทศและฝ่ายส่งเสริมความรู้ต่างประเทศ)

(๓) เพื่อให้มีการรวบรวมและบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการบริหารเมือง การพัฒนาเมือง และความรู้จากผู้ที่ผ่านการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ปฏิบัติการวิจัยเพื่อนำไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งต่อยอดให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมต่าง ๆ และผลักดันให้นำไปสู่การนำมาปฏิบัติจริงในการพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร

๕.๑.๒ ปรับปรุงชื่อส่วนวิชาการ โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการใหม่เป็นกลุ่มงานพัฒนาองค์กร กลุ่มงานออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ กำหนดเป็น “ส่วนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม” เพื่อรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นใหม่ คือ กลุ่มงานออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ ทำหน้าที่ในการผลิตสื่อการเรียนรู้ Online ต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยไม่จำกัดสถานที่ โดยใช้หลักการตามแนวคิด ๗๐:๒๐:๑๐ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรที่กำหนดเพิ่มใหม่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่หน่วยงาน กลุ่มงานบริหารสารสนเทศมีหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร โดยมีเหตุผลในการเสนอขอปรับปรุง ดังนี้



(๑) การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร โดยการออกแบบการเรียนรู้ (Learning Design) และเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ Online ทั้งในส่วนของการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และการทดแทนการเรียนแบบ Classroom Training เพื่อให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ทำให้เป็นการประหยัดงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม และต่อเนื่องยิ่งขึ้น

(๒) เพื่อให้กรุงเทพมหานครได้มีข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร สำหรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information System) หรือประกอบการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมและขึ้นสู่ตำแหน่งต่าง ๆ การค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง (Talent/Success) การสนับสนุนการดำเนินการกิจต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร และเป็นการรองรับการจัดทำระบบข้อมูลกลาง (Big Data) ของกรุงเทพมหานคร ในอนาคต

(๓) การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อนำนวัตกรรมในการบริหารองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การให้ขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม การเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์/ (เป็นวิทยากร) และผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ในองค์การสำหรับการเสริมสร้างภาพลักษณ์และค่านิยมวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization)

ทั้งนี้ การกิจการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ แยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนของการพิจารณาฝึกอบรมในห้องเรียนและการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยง กำหนดเป็นภาระงานของส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอีกส่วนหนึ่งคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งต้องมีภารกิจในการออกแบบการเรียนรู้ (Learning design) จึงกำหนดเป็นภาระงานของส่วนพัฒนาองค์การ และนวัตกรรมการเรียนรู้ และเพิ่มกลุ่มงานพัฒนาองค์การขึ้นใหม่ โดยภาพรวมของส่วนราชการจะเป็นภาระงานเชิงนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้และนวัตกรรมแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาองค์การที่ช่วยสนับสนุนองค์การให้สามารถปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๕.๑.๓ ปรับปรุงชื่อส่วนพัฒนาการบริหาร โดยแบ่งงานภายในเป็นกลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและตำแหน่ง และตั้ง “กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร” ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นใหม่ กำหนดเป็น “ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ทำหน้าที่ในการพัฒนาคนและฝึกอบรมเป็นหลัก โดยแบ่งงานในการพัฒนาใหม่ตามกลุ่มสมรรถนะ โดยมีเหตุผลในการเสนอขอปรับปรุง ดังนี้

(๑) เพื่อปรับส่วนราชการที่มีภารกิจด้านการฝึกอบรมให้อยู่ส่วนราชการเดียวกันและเพิ่มภารกิจด้านการพัฒนาหลักสูตรและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมให้เป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากขึ้นและให้ภารกิจมีความเบ็ดเสร็จในตัวเอง ลดขั้นตอนในการประสานและติดตามงานระหว่างส่วนราชการ



(๒) เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาอย่างมีแบบแผน ในการพัฒนา มีทิศทางที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรกรุงเทพมหานคร ยังขาดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านคุณภาพชีวิต โดยบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้บริการใกล้ชิดประชาชน ส่งผลในการสร้างความเชื่อมั่นของ ประชาชนได้ ทั้งนี้ การรวมภารกิจจากส่วนพัฒนาการบริหารเข้ากับส่วนจัดการฝึกอบรมและฝ่ายพัฒนา หลักสูตรและประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่วนวิชาการ (ตามโครงสร้างเดิม) เป็นส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามโครงสร้างใหม่จะเป็นภารกิจการบริหารจัดการโครงการทุกหลักสูตร ทุกระดับ ที่สถาบันฯ ดำเนินการ ซึ่งจะทำให้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานมีความยุ่งยากมากขึ้น นอกจากมีความรู้ในเรื่องการบริหาร- จัดการแล้ว จะต้องมีความรู้สหวิทยาการ มีความเชี่ยวชาญ และเพิ่มภารกิจตามกระบวนการฝึกอบรม ทำให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๕.๑.๔ รวมงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายบริหารการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมเข้าด้วยกัน กำหนดเป็นศูนย์ฝึกอบรมขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้งานบริหารสถานที่และการบริหารการฝึกอบรมสามารถบริหารจัดการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๖. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลดลงต่อปี เป็นเงินจำนวน ๑๘๔,๗๖๐ บาท โดยทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาพรวมของกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔๘ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เพื่อให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถสนับสนุนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดำเนินภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและบริบทของกรุงเทพมหานครที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างคล่องตัว เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. ปรับปรุงการกำหนดอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการภายในของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล
ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายของกรุงเทพมหานคร และการติดตามรายงานการประเมินผล

(๒) พัฒนางองค์การให้เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดี และมีความร่วมรับผิดชอบต่อผลงานของหน่วยงาน

(๓) พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมพัฒนา

(๕) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา อบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ และเรียนรู้ด้วยตนเอง



(๕) ศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่วิทยาการบริหารสมัยใหม่และองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งผลิตและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย

(๖) ออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์และเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและการพัฒนาคนในภาพรวม

(๗) บริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาคน พัฒนางานที่ได้จากการศึกษา วิจัย และส่งเสริมการนำความรู้ไปพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม

(๘) เผยแพร่ข้อมูลความรู้และนวัตกรรมด้านการบริหารมหานคร

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนา

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เป็น ๑ ฝ่าย ๓ ส่วน ๑ ศูนย์ ดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(๒) ส่วนแผนงานและส่งเสริมการพัฒนา

- กลุ่มงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา
- กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้

(๓) ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
- กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและตำแหน่ง
- กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ส่วนพัฒนาองค์การและนวัตกรรมการเรียนรู้

- กลุ่มงานพัฒนาองค์การ
- กลุ่มงานออกแบบและเผยแพร่
- กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ

(๕) ศูนย์ฝึกอบรม

๑.๓ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๒๐ ตำแหน่ง (ลดลง จำนวน ๑ ตำแหน่ง) โดยเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง และเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสูง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(ผู้อำนวยการสถาบัน)

(๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง

(๓) ส่วนแผนงานและส่งเสริมการพัฒนา

จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง

(๔) ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง



(๕) ส่วนพัฒนาองค์กรและ
นวัตกรรมการเรียนรู้

จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง

(๖) ศูนย์ฝึกอบรม

จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. โดยมีประเด็นการพิจารณาสรุปได้ว่า

๑. เปลี่ยนชื่อส่วนทั้ง ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๑ “ส่วนแผนงานและส่งเสริมการพัฒนา” เป็น “ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา” เพื่อให้ครอบคลุมงานทั้งหมดของส่วน

๑.๒ “ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล” เป็น “ส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม” เพื่อให้ตรงตามภารกิจที่มีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม รวมทั้งให้เพิ่มเติมภารกิจในการจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติของบุคคลในหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะต่าง ๆ

๑.๓ “ส่วนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมการเรียนรู้” ปรับ “กลุ่มงานพัฒนาองค์กร” เป็น “กลุ่มงานพัฒนานวัตกรรม” เนื่องจากไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และเปลี่ยนชื่อส่วนเป็น “ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้”

๒. การแบ่งงานภายในส่วนให้นำกลุ่มงานบริหารจัดการความรู้มาอยู่ใน “ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้” และนำ “กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ” มาอยู่ใน “ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา” เพื่อให้ภาระงานภายในส่วนสอดคล้องสัมพันธ์กัน

๓. ปรับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและกลุ่มงานให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีความสอดคล้องกัน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

คณะกรรมการได้อภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวางและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๒๐ ตำแหน่ง ลดลงจากเดิม ๑ ตำแหน่ง หากอนาคตสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถปรับบทบาทและกระบวนการพัฒนาได้ตามเป้าหมายโดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยอาจนำรูปแบบการจ้างบริษัทเอกชนมาเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ในบางส่วนแล้ว ควรมีการปรับลดอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจริง

๒. การกำหนดว่าจะใช้ตำแหน่งใดในการปฏิบัติงานควรกำหนดให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ รวมถึงสามารถรองรับงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เช่น ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา คุณสมบัติเฉพาะและลักษณะงานที่กำหนดในปัจจุบันอาจไม่รองรับกับการปฏิบัติงานในการออกแบบและเผยแพร่การเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคแบบใหม่ ๆ แล้ว จึงควรปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่โดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหรือปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและลักษณะงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน



๓. ควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยต้องพัฒนาควบคู่ไปกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งทำให้ทุกคนทราบถึงทิศทางการพัฒนาของตนเองว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร รวมถึงต้องมีรูปแบบการประเมินตัวชี้วัดที่ชัดเจน

๔. การจัดการเรียนรู้จากโครงการหรือกิจกรรมในการฝึกอบรม (Project-based Learning) ที่เป็นรูปแบบใหม่ ๆ ในอนาคต ควรกำหนดกลุ่มงานมารับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง

๕. ควรเปลี่ยนชื่อ “ศูนย์ฝึกอบรมหนองจอก” เป็น “ศูนย์การเรียนรู้มหานคร” เพื่อให้รองรับการพัฒนาเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ในระดับมหานคร โดยต้องมีการวางแผนในอนาคต ระยะ ๓ - ๕ ปี เพื่อผลักดันภาระงานของส่วนนี้ให้เกิดขึ้น แล้วจึงปรับปรุงโครงสร้างของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครใหม่อีกครั้ง

มติที่ประชุม เห็นชอบ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นโยบายของกรุงเทพมหานคร และการติดตามรายงานการประเมินผล

(๒) พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมพัฒนา

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ นวัตกรรมด้านการบริหารและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อการเผยแพร่แนวคิดและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

(๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา อบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศและเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๕) ศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่วิทยาการบริหารสมัยใหม่และองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งผลิตและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย

(๖) ออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์และเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและการพัฒนาคนในภาพรวม

(๗) บริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาคน พัฒนางานที่ได้จากการศึกษา วิจัย และส่งเสริมการนำความรู้ไปพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม

(๘) เผยแพร่ข้อมูลความรู้และนวัตกรรมด้านการบริหารมหานคร

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนา

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานการประชุม
- (๔) งานการคลังและงบประมาณ
- (๕) งานการพัสดุ
- (๖) งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ
- (๗) งานการพิมพ์และการผลิตเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น (Training Need) และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๒) การให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานและปฏิบัติการ วิจัยในประเทศและต่างประเทศ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระเบียบ หนังสือสั่งการ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมและความจำเป็นของโครงการฝึกอบรม ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อจัดทำแผนการให้ทุนการพัฒนาข้าราชการ

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการใช้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแนวทางการนำความรู้ไปพัฒนางาน

(๕) ออกแบบ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (Human Resource Development Information System) เป็นศูนย์กลางข้อมูล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๖) การบริหารสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนา บุคลากรของกรุงเทพมหานครและเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ และการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งเป็น

๑.๒.๑ กลุ่มงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ

กรุงเทพมหานคร



(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

(๓) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติราชการประจำปี
(๔) กำกับ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามนโยบาย
ยุทธศาสตร์ แผนงานการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและแผนปฏิบัติราชการประจำปี
(๕) วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

(๖) พิจารณา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม
(๗) รวบรวม บริหารข้อมูลด้านการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(๘) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผนและ
แปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาของกรุงเทพมหานคร
การใช้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๑.๒.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
(๑) วิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อจัดทำแผนการให้ทุนการพัฒนาข้าราชการ
(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการการกำหนด
โครงการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยของกรุงเทพมหานคร
สำหรับการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดหลักสูตร สาขาวิชา และแนวทางในการพัฒนา
(๓) พิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม
สัมมนา ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยในประเทศและต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ
นโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร การแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระเบียบ หนังสือสั่งการ
มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม
(๔) เป็นศูนย์ข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับโครงการ
ให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งแนวทางการนำความรู้
ไปพัฒนางาน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๑.๒.๓ กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
(๑) ออกแบบ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร (Human Resource Development Information System) และองค์ความรู้
ด้านการบริหารเมืองและการพัฒนาเมือง
(๒) บริหารจัดการระบบสารสนเทศ โดยการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล
ข้อมูลเพื่อนำไปใช้วางแผนและประเมินผลการพัฒนา
(๓) สรุปลวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information System) และเป็นข้อมูลประกอบ
การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง

(๔) นำเสนอผล



(๔) นำเสนอผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครและแนวโน้มการพัฒนาในรูปแบบผลงานวิชาการ บทความ การจัดนิทรรศการเพื่อสื่อสาร ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(๕) สนับสนุนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

(๖) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ ส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสม เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

(๒) กำหนดแนวทาง รูปแบบ หลักเกณฑ์และดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทางการบริหารและการบริหารวิชาชีพทุกระดับ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สมรรถนะที่พึงประสงค์ รวมทั้งการพัฒนาให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหาร

(๓) กำหนดแนวทาง รูปแบบ หลักเกณฑ์ และดำเนินการพัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญทุกสายงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะ ที่พึงประสงค์ สมรรถนะประจำกลุ่มงานและสายงาน และตามเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติดของบุคคลในหน่วยงานและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะต่าง ๆ

(๔) กำหนดแนวทาง รูปแบบ หลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการพัฒนาศักยภาพกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้าง) ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาเป็นระบบขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากร การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสร้างความสุขในการทำงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุราชการ

(๕) ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาตามปัจจัยที่เปลี่ยนแปลง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓.๑ กลุ่มพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติ ระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของระดับผู้บริหาร และการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร

(๒) วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรม พัฒนา วางแผนการฝึกอบรม และการพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและสอดคล้องกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหาร

(๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของหลักสูตรระดับต่าง ๆ

(๔) สร้างและ

(๔) สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สมรรถนะที่พึงประสงค์

(๕) พัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการบริหารทุกระดับที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร นักบริหารมหานครระดับกลาง นักบริหารมหานครระดับสูง และหลักสูตรตามนโยบายผู้บริหาร

(๖) พัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการบริหารวิชาชีพทุกระดับที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต การบริหารงานเขต (เตรียมผู้อำนวยการเขต) นักบริหารวิชาชีพสายงานต่าง ๆ และตามนโยบายผู้บริหาร

(๗) ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่กำหนด

(๘) ติดตามประเมินผลการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนานักบริหารให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ของกรุงเทพมหานคร

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓.๒ กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของหลักสูตรต่าง ๆ ตามสมรรถนะวิชาชีพหรือตามตำแหน่ง

(๒) วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรม พัฒนา วางแผนฝึกอบรม พัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็น และสอดคล้องกับเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map : TRM)

(๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของหลักสูตรต่าง ๆ

(๔) สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่พึงประสงค์ สมรรถนะประจำสายวิชาชีพ และตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ

(๕) พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกสายวิชาชีพ ทุกตำแหน่ง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่พึงประสงค์ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สายงาน และเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) ของสายงานต่าง ๆ เพื่อให้มีมาตรฐานความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

(๖) ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่กำหนด

(๗) ติดตามประเมินผลการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๘) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาข้าราชการให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ของกรุงเทพมหานคร

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



ลับ

- ๒๖ -

๑.๓.๓ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติ ระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้าง) ทุกสายงาน

(๒) วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรม พัฒนา วางแผนการฝึกอบรม และพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร

(๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของหลักสูตร

(๔) สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้รองรับต่อภารกิจของหน่วยงาน

(๕) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้าง) ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสร้างความสุขในการทำงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุราชการ

(๖) ติดตามประเมินผลการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔ ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนปฏิบัติการในการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและนวัตกรรมการเรียนรู้

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ นวัตกรรมทางการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนขององค์ความรู้ การส่งเสริมภาพลักษณ์ และค่านิยม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

(๓) รวบรวมองค์ความรู้จากผู้ที่ผ่านการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย เพื่อนำมาพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร

(๔) บริหารจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารเมือง การพัฒนาเมืองและพัฒนาแนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ขับเคลื่อนการเผยแพร่และส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้

(๕) พัฒนาเนื้อหา ออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๖) ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร และให้บริการด้านเครื่องมือและนวัตกรรมในการเรียนรู้

(๗) เผยแพร่ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบผลงานวิชาการ การจัดนิทรรศการ การประชุมทางวิชาการ และการควบคุมจัดการเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔.๑ กลุ่มงานพัฒนานวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนางานและส่งเสริมวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร



ลับ

(๒) พิจารณาเลือกนวัตกรรมการบริหารและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๓) ดำเนินการเผยแพร่แนวคิดพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อหรือแนวทางการพัฒนาให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

(๔) ศึกษา จัดทำ เนื้อหาการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

(๕) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนานวัตกรรมการให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔.๒ กลุ่มงานออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อนำเสนอวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ

(๒) คิดค้น เรียบเรียงเนื้อหาเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลสำหรับการผลิต สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๓) จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

(๕) ออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อการเรียนรู้ออนไลน์

(๖) สร้างระบบการจัดเก็บสื่อการเรียนรู้ ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ รวมทั้งการควบคุมเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔.๓ กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านแนวคิดการบริหารและการพัฒนาเมือง

(๒) ศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้จากผู้ที่ผ่านการศึกษา ผูกอบรม ประชุม สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย เพื่อนำมาพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร

(๓) บริหารจัดการสารสนเทศเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการบริหารเมือง และการพัฒนาเมือง

(๔) สนับสนุนการนำผลการศึกษา วิจัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณ

(๕) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๑.๕ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางแผน จัดระบบ การบริการโครงการฝึกอบรมที่ใช้สถานที่ของ ศูนย์ฝึกอบรมที่เป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภายนอก โดยอำนวยความสะดวก ในการจัดฝึกอบรมทั้งด้านการใช้สถานที่ห้องฝึกอบรม อาคารพัก ห้องสมุด เครื่องมือนวัตกรรมที่ใช้ใน ห้องฝึกอบรม

(๒) นำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริการและพัฒนารูปแบบการบริการ ให้ทันสมัย

(๓) ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไปของศูนย์ฝึกอบรม

(๔) ดูแลสถานที่ของศูนย์ฝึกอบรม เช่น การจัดสภาพภูมิทัศน์ภายนอก การดูแลสภาพแวดล้อมภายในการรักษาความปลอดภัย

(๕) ดูแลด้านโภชนาการ การจัดการบริการสนทนาการต่าง ๆ ในระหว่างการใช้สถานที่

(๖) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. ปรับปรุงการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒๐ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสถาบัน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
---	-----------------

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง
-------------------------	------------------

๒.๓ ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง
----------------------------	------------------

- ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
------------------------------------	-----------------

- กลุ่มงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
---------------------------------	-----------------

- กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา	จำนวน ๙ ตำแหน่ง
------------------------------------	-----------------

- กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	จำนวน ๗ ตำแหน่ง
--------------------------	-----------------

๒.๔ ส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม	จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง
--------------------------------	------------------

- ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
------------------------------------	-----------------

- กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง
------------------------------------	------------------

- กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและ ตำแหน่ง	จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง
---	------------------

- กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
-------------------------------------	-----------------

๒.๕ ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้	จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง
-----------------------------	------------------

- ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
------------------------------------	-----------------

- กลุ่มงานพัฒนานวัตกรรม	จำนวน ๗ ตำแหน่ง
-------------------------	-----------------

- กลุ่มงานออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้	จำนวน ๗ ตำแหน่ง
---	-----------------

- กลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
----------------------------------	-----------------

๒.๖ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร	จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง
----------------------------	------------------

๓. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม



**เรื่องที่ ๓.๓.๒ การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปกครองและ
ทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร**

กรุงเทพมหานครเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๖ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๓. ส่วนการปกครอง	จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง
๔. ส่วนบริหารการทะเบียน	จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง
๕. กลุ่มงานประสานราชการ	จำนวน ๔ ตำแหน่ง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมายและมติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- (๖) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน ตามวรรคหนึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็น ประกาศของกรุงเทพมหานครและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ดังนี้

มาตรา ๑๔ กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

“(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการ ภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร”

๑.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ เห็นชอบปรับปรุง โครงสร้างของกองปกครองและทะเบียน โดยยกฐานะเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง กำหนด ชื่อส่วนราชการเป็น “สำนักงานปกครองและทะเบียน” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนดให้มี



หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ปรับปรุง กำกับ ติดตาม ประเมินผล สนับสนุน ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการทะเบียนปกครอง การทะเบียนราษฎร การทะเบียนทั่วไป การปกครองท้องที่ การวางแผนงาน ประสานงาน และอำนวยความสะดวกและการทำประชาคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายใน งานราชการส่วนภูมิภาค และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๑ ฝ่าย ๓ ส่วน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนการปกครองและเลือกตั้ง ส่วนบริหารการทะเบียน ส่วนความมั่นคงภายในและราชการส่วนภูมิภาค และอนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิมทั้งหมด ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง
๓) ส่วนการปกครองและเลือกตั้ง	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
๔) ส่วนบริหารการทะเบียน	จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง
๕) ส่วนความมั่นคงภายในและ ราชการส่วนภูมิภาค	จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานปกครองและทะเบียนแล้ว พบว่าภารกิจที่รับผิดชอบดำเนินการของสำนักงานปกครองและทะเบียนมีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ ควบคู่กับการบริหารจัดการที่รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ในการให้คำปรึกษา สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต โดยเฉพาะฝ่ายปกครองและฝ่ายทะเบียน ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ที่มุ่งสร้าง “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” บนหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งภารกิจที่ต้องเร่งรัด ติดตาม และช่วยดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ประกอบกับการปรับปรุงโครงสร้างครั้งนี้ จะทำให้มีการพัฒนาปรับปรุงระบบงาน การให้บริการ โดยยึดหลักให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และเพิ่มบริการรูปแบบใหม่ เพิ่มบทบาทในฐานะผู้เชี่ยวชาญและชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต และมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น แต่โครงสร้างการแบ่งงานภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบและการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานปกครองและทะเบียนที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ ไม่สอดคล้องกับภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สำนักงานปกครองและทะเบียน มีภารกิจเพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้



๒.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

๒.๑.๑ งานนโยบายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย

๑) การให้กรุงเทพมหานครมีศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นธรรมเหมือนอำเภอหรือจังหวัดอื่น เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาททางแพ่ง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมการรับโอน โดยสำนักงานปกครองและทะเบียนได้ประชุมร่วมกับ ก.พ.ร. แก้ไขปรับปรุงร่างกฎกระทรวงดังกล่าวให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากต้องมีการตั้งคณะกรรมการกลาง คือ ผู้แทนหน่วยงานต่างๆ มาร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาททางแพ่ง ระดับเขต

๒) การดำเนินงานตามนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในปัจจุบัน ในฐานะเป็นเลขานุการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร (กอ.รมน.กทม.) และเป็นศูนย์กลางในการประสานงานทุกภาคส่วน เป็นเครือข่ายภาคประชาชนทุกเครือข่าย เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ด้านสารสนเทศให้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานอื่น เช่น ทหาร ตำรวจ และหน่วยงานด้านความมั่นคง (กอ.รมน.) รวมทั้งเป็นหน่วยในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอ และรายงานให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ศูนย์ข่าวร่วม กอ.รมน. และ กอ.รมน.ภาค ๑ ทหารา ซึ่งการดำเนินงานต้องมีการเตรียมความพร้อมและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงให้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากงานด้านความมั่นคงของชาติมีความละเอียดอ่อนสลับซับซ้อนหลายมิติ ไม่มีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสมบูรณ์เพียงลำพัง จึงต้องมีการประสานงานและบูรณาการการดำเนินงานของทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหา มีความประสานสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

๓) การกิจตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ด้านที่ ๕ มหานครประชาธิปไตย มิติที่ ๕.๒ เมืองธรรมาภิบาล เป้าหมายให้ประชาชนกรุงเทพฯ มีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและตรวจสอบการทำงานของกรุงเทพมหานครโดยการใช้ระบบงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นในโครงการขนาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการจัดตั้ง “ประชาคมเขต” ซึ่งในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ ๒ กรุงเทพมหานคร จะออกระเบียบ/ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการจัดตั้งประชาคมเขต โดยคาดหวังว่าจะมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการสาธารณะขนาดใหญ่ของกรุงเทพมหานครที่มีผลกระทบต่อประชาชนได้ในปี ๒๕๖๕

๔) การเตรียมความพร้อมรับภาระงานในอนาคต เช่น การจัดการจัดการเลือกตั้ง จากการคาดการณ์ให้มีการเลือกตั้งในปี ๒๕๖๒ ซึ่งปัจจุบันกฎหมายได้มีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเรื่องการเลือกสมาชิกวุฒิสภาและการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยกำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา อาทิ เป็นประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้ตรวจการเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นประธานคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานแนะนำ อำนาจความสะดวก และรายงานปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา ส่วนการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร เป็นการเลือกตั้งที่รวมศูนย์อำนาจการสั่งการไว้ที่ส่วนกลาง ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร



ประจำท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร เช่น การประกาศให้มีการเลือกตั้ง การรับสมัครรับเลือกตั้ง การกำหนดหน่วยเลือกตั้งและที่เลือกตั้ง การแต่งตั้งและจัดอบรมเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง และส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร เช่น การประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหน่วยเลือกตั้งและที่เลือกตั้ง การประกาศบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การแต่งตั้งเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำหน่วยเลือกตั้ง การประกาศผลการนับคะแนน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งดังกล่าวของปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร สำนักงานปกครองและทะเบียนจำเป็นต้องเตรียมการดำเนินการเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานครทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลา และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การจัดการเลือกตั้งเป็นไปด้วยความถูกต้อง สุจริตและเที่ยงธรรม

๒.๑.๒ การตรากฎหมายและแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ทำให้ภารกิจต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น

๑) พระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ สำนักงานปกครองและทะเบียน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบประสาน ติดตาม กำกับดูแล ฝ่ายปกครอง และฝ่ายทะเบียนของสำนักงานเขต ต้องดำเนินการปรับปรุงระบบงาน โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน ซึ่งการจัดทำคู่มือดังกล่าวต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม หากพบปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากขึ้น รวมทั้งต้องมีการดำเนินงานตามหน้าที่หลักของผู้อนุญาตอย่างต่อเนื่อง โดยต้องดำเนินการตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีการทบทวนและปรับปรุงคู่มือให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการโต้แย้งหรือชี้แจงข้อเท็จจริง การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นการเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ต้องดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนท้องถิ่นเขต เนื่องจากคำสั่งการพิจารณาอนุญาต อนุมัติของนายทะเบียนท้องถิ่นเขตมีผลกระทบต่อสิทธิของบุคคล ซึ่งประชาชนจะมีสิทธิในการโต้แย้งหรือชี้แจงข้อเท็จจริงและอุทธรณ์คำสั่งการไม่อนุญาตหรืออนุมัติคำสั่งของนายทะเบียน โดยสำนักงานปกครองและทะเบียน จะดำเนินการนำสำนวน ข้อเท็จจริง ของนายทะเบียนท้องถิ่นเขตมาพิจารณาว่าเป็นการออกคำสั่งที่ชอบหรือไม่อย่างไร และนำเสนอนายทะเบียนกรุงเทพมหานคร (ปลัดกรุงเทพมหานคร) พิจารณาสั่งการ ซึ่งอาจจะเห็นพ้องกับนายทะเบียนท้องถิ่นเขตก็ได้ หรือปรับคำสั่งของนายทะเบียนท้องถิ่นเขต

๓) แนวทางปฏิบัติกรณีที่มีการทุจริตทางการเมืองและบัตรประจำตัวประชาชน โดยกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดขั้นตอนให้ทุกสำนักทะเบียนถือปฏิบัติ ตั้งแต่การตรวจสอบข้อเท็จจริง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง การดำเนินการทางวินัยและอาญา การจำหน่ายยกเลิก และเพิกถอนเอกสารทางทะเบียนที่เกิดจากการกระทำทุจริต และการรายงานผลให้จังหวัด/กรุงเทพมหานคร/กรมการปกครองทราบ



๒.๑.๓ การกิจเดิม ซึ่งปัจจุบันดำเนินการต่อเนื่องในลักษณะงานประจำ และได้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑) การให้บริการงานทะเบียนเคลื่อนที่ ซึ่งเดิมรับนโยบายจากรัฐบาล โดยกระทรวงมหาดไทยให้ทุกจังหวัดมีหน่วยบริการเคลื่อนที่ทางการทะเบียน ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครขณะนั้นที่ต้องการปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขตด้านการทะเบียน จึงเป็นการดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๑ คัน และในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพิ่มขึ้น จำนวน ๒ คัน โดยสำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นหน่วยงานกลางที่เข้าไปสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว เช่น การลงพื้นที่ในจุดที่สำนักงานเขตไม่สามารถเข้าไปให้บริการได้ หรือทำในลักษณะกิจกรรม หรือลักษณะการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาสังคม อาทิกิจกรรมหน่วยบริการเคลื่อนที่ร่วมกันกับงานบริการของรัฐด้านอื่น ๆ ตลอดจนมีการบูรณาการการดำเนินการโดยมีการจัดทำแผน การให้บริการทางทะเบียนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน ไปตามแหล่งชุมชน ห้างสรรพสินค้า และตามสถานศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น และดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร ผ่านทางสำนักงานการประชาสัมพันธ์ และสายด่วน ๑๕๕๕

๒) การให้บริการงานทะเบียน ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของจุดบริการฯ ของสำนักงานเขตต่าง ๆ ซึ่งเริ่มเปิดให้บริการในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ จำนวน ๑ แห่ง ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จำนวน ๕ แห่ง และปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑๑ แห่ง แต่ปัจจุบันเปิดให้บริการ ๑๐ แห่ง ได้แก่ สถานีรถไฟฟ้า ๕ แห่ง และห้างสรรพสินค้า ๕ แห่ง โดยสำนักงานปกครองและทะเบียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการในภาพรวม

๓) นโยบายการปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขต ซึ่งผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้สำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการปรับปรุงและพัฒนาการบริการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกายภาพอาคาร สถานที่ ด้านระบบงาน และด้านบุคลากร โดยปัจจุบันมีการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนของสำนักงานเขตจากศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ไปสู่รูปแบบศูนย์บริการราชการฉับไว ใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC)

๔) โครงการตรวจประเมินสำนักทะเบียน เป็นการเข้าร่วมโครงการสำนักทะเบียนดีเด่นของกรมการปกครอง เพื่อต้องการสร้างมาตรฐานสำนักทะเบียนทั่วประเทศ ซึ่งในแต่ละปีสำนักงานปกครองและทะเบียนต้องทำการปรับเปลี่ยนแนวทางการตรวจประเมิน โดยนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ มาปรับปรุง เพื่อลดข้อได้เี่ยงจากการตรวจประเมิน ซึ่งการดำเนินการได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและออกตรวจสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตทั้ง ๕๐ สำนักทะเบียน ในแต่ละด้านตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมการปกครองกำหนด และนำแต่ละด้านมาจัดลำดับ ก่อนส่งผลการประเมินให้สำนักทะเบียนกลาง เพื่อให้คณะกรรมการของสำนักทะเบียนกลางออกมาตรวจประเมินอีกครั้งว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ และนำไปพิจารณาคัดเลือกกับสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตทั่วประเทศ

๒.๑.๔ งานที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาปริมาณงานที่คั่งค้างสะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานประจำตามภารกิจของฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขต สามารถดำเนินการได้คล่องตัว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การตรวจสอบเรื่องทุจริตทางการทะเบียน ซึ่งปัจจุบันมีเรื่องที่อยู่ใน



ความรับผิดชอบกว่า ๒,๐๐๐ เรื่อง โดยแต่ละเรื่องมีขั้นตอนการดำเนินการค่อนข้างมากและจะต้องมีการติดตามจนกว่าจะมีการยุติเรื่อง การตอบข้อร้องเรียน การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน ในการสั่งไม่อนุญาตอนุมัติงานทะเบียนต่างๆ ซึ่งลักษณะงานคล้ายกับงานนิติการ

๒.๒ การปรับปรุงระบบ หรือวิธีการทำงาน เฉพาะหน่วยงานหรือในภาพรวมของงาน ด้านปกครองและทะเบียนของกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๑ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทางการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนสามารถขอรับบริการด้านงานทะเบียนทุกประเภทได้ที่สำนักงานทะเบียนทุกแห่ง ซึ่งสำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นหน่วยที่สนับสนุน โดยรวบรวมปัญหา และผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เช่น การสำรวจวัสดุอุปกรณ์ประกอบที่ใช้ในการปฏิบัติงานของฝ่ายทะเบียน

๒.๒.๒ การจดทะเบียนพินัยกรรม ผ่านระบบออนไลน์ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครไม่สามารถค้นหาการจดทะเบียนพินัยกรรมได้ ต้องรู้ว่าผู้จดทะเบียนพินัยกรรมได้ไปจดทะเบียนไว้ที่สำนักงานเขตท้องที่ใดก่อน แต่หากกรุงเทพมหานครดำเนินการจดทะเบียนพินัยกรรม ผ่านระบบออนไลน์จะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทุกสำนักงานเขตท้องที่ และสำนักงานปกครองและทะเบียนกำลังดำเนินการจัดทำระบบดังกล่าวร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๒.๒.๓ ติดตาม เြงรัด และร่วมเป็นกรรมการสอบสวนการทุจริตทางการทะเบียน รวมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไข ป้องกัน ปัญหาการกระทำทุจริตทางการทะเบียนที่เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เพื่อให้สำนักงานเขตได้รับการสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านการทะเบียนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒.๒.๔ การเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการประชาชนด้านงานทะเบียนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในด้านการบริการงานทะเบียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ จัดให้มีหน่วยบริการ เช่น รถบริการทะเบียนเคลื่อนที่ จุดบริการด่วนมหานคร การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนประวัติ แรงงานต่างด้าว ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ การปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขต ซึ่งได้มอบหมายให้สำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นผู้รับผิดชอบตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา ได้แก่ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (BSC) ศูนย์บริหารราชการ ฉับไว ใสสะอาด (BFC) และจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อรับคำร้อง และศูนย์รับคำขออนุญาต ณ จุดเดียว เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขออนุญาตกับประชาชน

๓. จากภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ประกอบกับการปรับปรุงโครงสร้างครั้งนี้ จะทำให้มีการพัฒนาปรับปรุงระบบงาน การให้บริการ โดยยึดหลักให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการ เน้นความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และเพิ่มบริการรูปแบบใหม่ เพิ่มบทบาทในฐานะผู้เชี่ยวชาญและชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต และมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เห็นควรปรับปรุงโครงสร้าง ดังนี้



๓.๑ ปรับปรุง...

๓.๑ ปรับปรุงชื่อส่วนการปกครองและเลือกตั้ง เป็น ส่วนการปกครองและความมั่นคงภายใน
โดยแบ่งงานภายในเป็น

- กลุ่มงานปกครอง
- กลุ่มงานการเลือกตั้ง
- กลุ่มงานมูลนิธิ สมาคม
- กลุ่มงานความมั่นคงภายใน

กำหนดกลุ่มงานภายใน จำนวน ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานการเลือกตั้ง กลุ่มงานมูลนิธิ สมาคม และกลุ่มงานความมั่นคงภายใน โดยรวมภารกิจด้านความมั่นคง มาไว้ที่ส่วนราชการนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้อง เกื้อกูลกัน ในลักษณะงานที่ต้องทำงานประสานกับทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งหน่วยงานกรุงเทพมหานคร หน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อประโยชน์ ทั้งในระดับข้อมูลข่าวสาร ระดับการศึกษาหรือ ระดับการให้เข้ามามีบทบาท ระดับสร้างความร่วมมือ และระดับเสริมอำนาจประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วน เกิดประโยชน์ทั้งต่อ การปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร และประโยชน์ต่อประชาชน และสังคม ซึ่งการแบ่งกลุ่มงานภายใน ส่วนราชการทั้ง ๔ กลุ่มงาน เพื่อให้การบริหารจัดการงานภายในมีความคล่องตัวขึ้น ในขณะที่มีข้อจำกัด ด้านอัตรากำลัง สามารถตอบสนองนโยบายที่ได้รับมอบหมายภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ ทั้งของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง เลือกตั้ง และด้านความมั่นคงได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๓.๒ ส่วนบริหารการทะเบียน แบ่งงานภายในเป็น

- กลุ่มงานทะเบียนราษฎรและบัตร
- กลุ่มงานทะเบียนทั่วไป
- กลุ่มงานตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางทะเบียน
- กลุ่มงานส่งเสริมการทะเบียน

กำหนดกลุ่มงานภายในส่วนบริหารการทะเบียน ๔ กลุ่มงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงาน ด้านการทะเบียนของสำนักงานปกครองและทะเบียนมีความคล่องตัวขึ้น เนื่องจากเป็นการรวมการ-ปฏิบัติงานด้านการทะเบียนที่เคยกระจายอยู่ตามส่วนต่าง ๆ มาไว้ที่ส่วนบริหารการทะเบียนส่วนเดียว อีกทั้งได้นำภารกิจด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านงานทะเบียน ตลอดจนภารกิจส่งเสริมการทะเบียน มากำหนดบทบาทให้ชัดเจนขึ้น เพื่อช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการทะเบียน ของสำนักงานเขต เพื่อให้ประชาชนผู้มาขอรับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปติดต่อราชการ และยังช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการทุจริตทางการทะเบียน ซึ่งปัจจุบัน มีปริมาณงานที่คั่งค้างสะสม เนื่องจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของฝ่ายทะเบียนสำนักงานเขต และยังเป็น การช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาคะทำทุจริตทางการทะเบียนที่เกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ อันจะเป็น การป้องกันการเกิดปัญหาในระยะยาวได้ต่อไป



๓.๓ กลุ่มงานประสานราชการส่วนภูมิภาคและสนับสนุนกิจการศาสนา

นำภารกิจด้านการประสานราชการส่วนภูมิภาคและสนับสนุนกิจการศาสนามาตั้งเป็นกลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและรองรับภาระงานด้านส่งเสริมสนับสนุนศาสนาต่าง ๆ ด้วยการปฏิบัติงานราชการส่วนภูมิภาค เป็นการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด ในการให้ความเห็นชอบอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ในพื้นที่ความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจุบันมีปริมาณงานมาก เช่น งานสัสดีจังหวัด ส่วนภารกิจสนับสนุนกิจการศาสนา โดยลักษณะงานสนับสนุนกิจการศาสนาในปัจจุบัน เช่น งานมัสยิด และศาลเจ้า เป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง จึงมีการกำหนดชื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกัน เป็นไปตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน คล่องตัว ซึ่งนอกจากสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมแล้ว ยังสามารถรองรับภาระงานการส่งเสริมกิจการศาสนาอื่น ๆ ในอนาคตอีกด้วย

๔. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นต่อปี เป็นเงินจำนวน ๑,๐๐๘,๘๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔๙ ของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า บทบาทและภารกิจของสำนักงานปกครองและทะเบียนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ จึงควรปรับบทบาทการปฏิบัติงานของสำนักงานปกครองและทะเบียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อให้สำนักงานปกครองและทะเบียนมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรองรับการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร รวมทั้งตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสำนักงานปกครองและทะเบียนในการเป็นส่วนราชการแห่งความเชี่ยวชาญ ด้านการปกครอง การทะเบียน การเลือกตั้ง และด้านการรักษาความมั่นคงของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานปกครองและทะเบียน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปกครองและทะเบียน ดังนี้

(๑) ศึกษา ปรับปรุง กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล สนับสนุน ตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการปกครอง การเลือกตั้ง และการทะเบียน

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตาม สนับสนุน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอาณาเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตหรือแขวง



(๕) ประสานงาน อำนาจการ สนับสนุน และดำเนินการเลือกตั้งและการทำประชามติ รวมทั้งสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานมูลนิธิ สมาคม

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย งานความมั่นคงภายใน งานการข่าว และงานกิจการมวลชน

(๘) ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และป้องกันการทุจริตทางการเมือง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานราชการส่วนภูมิภาคและสนับสนุนกิจการศาสนา

(๑๐) จัดทำฐานข้อมูลด้านการปกครอง การเลือกตั้ง การทะเบียนและความมั่นคงภายใน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เป็น ๑ ฝ่าย ๒ ส่วน ๑ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๒.๒ ส่วนการปกครองและความมั่นคงภายใน

- กลุ่มงานปกครอง
- กลุ่มงานการเลือกตั้ง
- กลุ่มงานมูลนิธิ สมาคม
- กลุ่มงานความมั่นคงภายใน

๒.๓ ส่วนบริหารการทะเบียน

- กลุ่มงานทะเบียนราษฎรและบัตร
- กลุ่มงานทะเบียนทั่วไป
- กลุ่มงานตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางทะเบียน
- กลุ่มงานส่งเสริมการทะเบียน

๒.๔ กลุ่มงานประสานราชการส่วนภูมิภาคและสนับสนุนกิจการศาสนา

๓. กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๖ ตำแหน่ง เพิ่มขึ้นจากเดิม ๑ ตำแหน่ง โดยการเกลี่ยอัตรากำลังภายในจากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากประเภทวิชาการเป็นประเภทอำนาจการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๘ ตำแหน่ง และจัดอัตรากำลัง ดังนี้

๓.๑ อำนาจการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๓.๓ ส่วนการปกครองและความมั่นคงภายใน	จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง
๓.๔ ส่วนบริหารการทะเบียน	จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง
๓.๕ กลุ่มงานประสานราชการส่วนภูมิภาค และสนับสนุนกิจการศาสนา	จำนวน ๔ ตำแหน่ง



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

การกำหนดชื่อส่วนราชการควรสื่อให้ครอบคลุมภารกิจหลักของส่วนราชการนั้น แต่ไม่จำเป็นต้องนำทุกภารกิจมากำหนดเป็นชื่อส่วนราชการ จึงเห็นควรปรับปรุงชื่อส่วนราชการ จาก “ส่วนการปกครองและความมั่นคงภายใน” เป็น “ส่วนการปกครอง” เนื่องจากงานด้านความมั่นคงภายในเป็นภารกิจที่ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดต้องดำเนินการในฐานะผู้อำนวยการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน (ผอ.กอ.รมน.) ของแต่ละจังหวัดอยู่แล้ว และปรับปรุงชื่อกลุ่มงาน จาก “กลุ่มงานประสานราชการส่วนภูมิภาคและสนับสนุนกิจการศาสนา” เป็น “กลุ่มงานประสานราชการ”

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. โดยให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงแก้ไขชื่อส่วนราชการ และกลุ่มงาน ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ
๒. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุมในที่ประชุม

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

สำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นภารกิจหลักของกรุงเทพมหานคร มีงานหลัก ๒ ส่วน คือ งานปกครองและบริหารการทะเบียน โดยในการปรับปรุงโครงสร้างครั้งนี้ได้นำภารกิจด้านความมั่นคงของส่วนความมั่นคงและประสานราชการส่วนภูมิภาคเดิมมาไว้ที่ส่วนการปกครอง คงเหลืองานประสานราชการส่วนภูมิภาคและงานสนับสนุนกิจการศาสนา กำหนดเป็นกลุ่มงานประสานราชการ โดยในอนาคตควรปรับภาระงานและระบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีมากขึ้น

มติที่ประชุม เห็นชอบ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานปกครองและทะเบียน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปกครองและทะเบียน ดังนี้
 - สำนักงานปกครองและทะเบียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - (๑) ศึกษา ปรับปรุง กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล สนับสนุน ตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการปกครอง การเลือกตั้ง และการทะเบียน
 - (๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
 - (๓) ติดตาม สนับสนุน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร
 - (๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอาณาเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตหรือแขวง
 - (๕) ประสานงาน อำนาจการ สนับสนุน และดำเนินการเลือกตั้งและการทำงานประชามติ รวมทั้งสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
 - (๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานมูลนิธิ สมาคม



(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย งานความมั่นคงภายใน
งานการข่าว และงานกิจการมวลชน

(๘) ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางการทะเบียน รวมทั้ง
ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

(๙) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประสานราชการส่วนภูมิภาค และสนับสนุนกิจการศาสนา

(๑๐) จัดทำฐานข้อมูลด้านการปกครอง การเลือกตั้ง การทะเบียน และความมั่นคง
ภายในเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป

(๒) งานการเจ้าหน้าที่

(๓) งานการประชุม

(๔) งานการคลังและงบประมาณ

(๕) งานการพัสดุ

(๖) การควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ

(๗) งานแผนงาน ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติราชการของ

สำนักงาน

(๘) งานดำเนินการฝึกอบรมต่าง ๆ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ ส่วนการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา ปรับปรุง กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล สนับสนุน ตรวจสอบ
และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการปกครอง การเลือกตั้ง งานมูลนิธิ สมาคม และความมั่นคงภายใน

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานด้าน
การปกครอง การเลือกตั้ง งานมูลนิธิ สมาคม และความมั่นคงภายใน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ
และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตาม สนับสนุน และดำเนินงานด้านการปกครอง การเลือกตั้ง และ
ความมั่นคงภายในตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอาณาเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร
การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตและพื้นที่แขวง

(๕) ประสาน อำนวยความสะดวก สนับสนุน และดำเนินการเลือกตั้ง รวมทั้งการทำ
ประชามติตามที่กฎหมายบัญญัติหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ตรวจ พิจารณา และดำเนินการเกี่ยวกับงานมูลนิธิ สมาคม

(๗) ประสาน สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
งานความมั่นคงภายใน งานการข่าว และงานกิจการมวลชน



(๘) จัดทำฐานข้อมูลด้านการปกครอง การเลือกตั้ง และความมั่นคงภายใน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น

๑.๒.๑ กลุ่มงานปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอาณาเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตและพื้นที่แขวง

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการเขตในการออกหนังสือรับรองตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่

(๓) ประสานงาน และสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินการไกล่เกลี่ยและ ประนอมข้อพิพาททางแพ่ง และดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

(๔) ติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และ กรุงเทพมหานคร

(๕) ศึกษา ปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชน ด้านการปกครอง

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอและจัดพิธีพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประกาศเกียรติคุณและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่ทำคุณประโยชน์ แก่กรุงเทพมหานคร

(๗) สนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา ประชาธิปไตยเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างการปรองดองสมานฉันท์

(๘) พัฒนาการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ กลุ่มงานการเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประสานงาน อำนาจการ สนับสนุน และดำเนินการเลือกตั้ง สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสมาชิกสภาเขต รวมทั้งการจัดทำประชามติตามที่กฎหมายบัญญัติหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือแนวทาง ปฏิบัติหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำท้องถื่นกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำท้องถื่นกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำท้องถื่นกรุงเทพมหานคร



(๔) พิจารณาร่างกฎหมาย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมายเลือกตั้ง รวมทั้งกำหนดแนวทางและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเลือกตั้ง

(๕) จัดทำคำแถลง คำคัดค้าน คำชี้แจงต่อศาลและหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

(๖) จัดทำสถิติ และข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเลือกตั้ง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่

(๗) จัดทำยุทธศาสตร์ นโยบายกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งและการจัดทำประชามติ

(๘) ประสานงานและดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง

(๙) สนับสนุน ประสานงาน รวมทั้งจัดทำคำชี้แจงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในการดำเนินคดีเลือกตั้ง

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒.๓ กลุ่มงานมูลนิธิ สมาคม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบ พิจารณาการจดทะเบียนจัดตั้ง ยกเลิก มูลนิธิ สมาคม การแต่งตั้ง เปลี่ยนแปลงกรรมการของมูลนิธิ สมาคม และการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมูลนิธิ สมาคม

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือเกี่ยวกับมูลนิธิ สมาคมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๓) พิจารณา กลั่นกรองการจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมูลนิธิของสำนักงานเขต

(๔) ติดตาม กำกับ ดูแลการดำเนินกิจการและตรวจสอบสภาพการเป็นนิติบุคคลของมูลนิธิ สมาคม ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมทั้งตรวจสอบปัญหาร้องเรียนในงานมูลนิธิ สมาคม

(๕) คัดและรับรองเอกสารมูลนิธิ สมาคม ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๖) ตรวจนิเทศการปฏิบัติงานมูลนิธิ สมาคม ของสำนักงานเขต

(๗) ประสานการจัดประชุม และร่วมประชุมสมาคมสันนิบาตมูลนิธิแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตสมาคมแห่งประเทศไทย

(๘) จัดอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านมูลนิธิ สมาคม

(๙) ควบคุม ตรวจสอบ และกำกับดูแล การอนุญาตจัดให้มีการเรียไรของมูลนิธิ สมาคมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๑๐) ดำเนินงานเกี่ยวกับสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒.๔ กลุ่มงานความมั่นคงภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะของสำนักงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร



(๒) จัดทำแผนและแนวทางปฏิบัติแก่อนุหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร รวมถึงฐานข้อมูลเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายใน พื้นที่ ตลอดจนจัดฝึกซ้อมประสานแผนปฏิบัติการด้านความมั่นคงภายใน

(๓) ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานภาครัฐ ทั้งในด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

(๔) เป็นผู้แทนกรุงเทพมหานครในคณะกรรมการด้านการข่าวกับ หน่วยงานภายนอก สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการข่าวในพื้นที่ ตลอดจนติดตามและประเมินสถานการณ์ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในพื้นที่นำมาวิเคราะห์ สรุป รายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และแจ้งเตือน สำนักงานเขต

(๕) จัดตั้ง และปฏิบัติงานเลขานุการของศูนย์อำนวยการรักษา ความสงบเรียบร้อยในห้วงสถานการณ์ฉุกเฉินในพื้นที่หรือเทศกาลต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนงานกิจการมวลชน

(๗) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน

(๘) ดำเนินการขอเครื่องหมายรักษาดินแดนยิ่งชีพ ประสานการช่วยเหลือ ผู้ร่วมพัฒนาชาติไทยตามภารกิจของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ ส่วนบริหารการทะเบียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) อำนาจการ ควบคุม กำกับ ดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานด้าน การทะเบียนของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทะเบียน และการดำเนินการเกี่ยวกับสัญชาติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตาม สนับสนุน และดำเนินงานด้านการทะเบียนตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๔) พิจารณา วินิจฉัย การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน ในฐานะนายทะเบียน กรุงเทพมหานคร

(๕) ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางการทะเบียน รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ระบบงาน ระบบการให้บริการ และมาตรฐาน ด้านการทะเบียน

(๗) จัดทำฐานข้อมูลด้านการทะเบียนเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่

(๘) เป็นคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นคณะกรรมการหรือ อนุกรรมการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมายหรือแต่งตั้ง

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



โดยแบ่งเป็น

๑.๓.๑ กลุ่มงานทะเบียนราษฎรและบัตร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตร รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับสัญชาติ สถานะของบุคคล และการทะเบียนคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

(๒) กำหนดหรือชักซ้อมแนวทางปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทะเบียน รวมทั้งการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๔) พิจารณา วินิจฉัย การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยนายทะเบียนกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายการทะเบียนราษฎรและปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายบัตรประจำตัวประชาชน

(๖) รวบรวม วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

(๗) บริการข้อมูลด้านการทะเบียนแก่หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน รวมทั้งประสาน ช่วยเหลือประชาชนด้านการทะเบียน

(๘) เป็นคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการตามที่อยู่บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมายหรือแต่งตั้ง

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓.๒ กลุ่มงานทะเบียนทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อบุคคล ทะเบียนพินัยกรรม ทะเบียนสัตว์พาหนะ และทะเบียนนิติกรรม

(๒) กำหนดหรือชักซ้อมแนวทางปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไปของสำนักทะเบียนให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทะเบียน รวมทั้งการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๔) พิจารณา วินิจฉัย การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๕) รวบรวม วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนทั่วไป

(๖) บริการข้อมูลด้านการทะเบียนแก่หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน รวมทั้งประสาน ช่วยเหลือประชาชนด้านการทะเบียน



(๗) เป็นคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมายหรือแต่งตั้ง

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓.๓ กลุ่มงานตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางทะเบียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาการกระทำทุจริต ลักษณะ และวิธีการกระทำทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการทะเบียน

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทางทะเบียน

(๓) วินิจฉัยการจัดทำสำนวนกรณีการทุจริตทางการทะเบียน พร้อมทั้งเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสั่งการ

(๔) ตรวจสอบ สอบสวน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางทะเบียนโดยมิชอบ

(๕) ควบคุม ติดตาม เฝ้าระวัง และรายงานการทุจริตทางทะเบียน

(๖) กำหนดแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบและป้องกันการทุจริตทางการทะเบียนให้สอดคล้องกับนโยบายกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

(๗) เป็นคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมายหรือแต่งตั้ง

(๘) ตรวจสอบและแก้ไขเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

(๙) รวบรวม วิเคราะห์จัดทำฐานข้อมูลการทุจริตทางทะเบียน

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓.๔ กลุ่มงานส่งเสริมการทะเบียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนการตรวจนิเทศ การติดตาม กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงานของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต สรุปและรายงานผล

(๒) จัดทำโครงการหรือแผนงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามยุทธศาสตร์นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระบบงาน ระบบการให้บริการและมาตรฐานด้านการทะเบียนของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต

(๔) จัดการความรู้ด้านวิชาการทะเบียน เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และให้บริการข้อมูลทางการทะเบียน

(๕) เป็นคณะกรรมการตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมายหรือแต่งตั้ง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔ กลุ่มงานประสานราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ประสานงานและเสนองานราชการส่วนภูมิภาคที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับงานด้านวัด ศาลเจ้า มีสยิด งานสัสดี



การรับรายงานการชันสูตรพลิกศพที่มีได้เป็นผลแห่งการกระทำผิดทางอาญา งานตรวจสอบติดตามการรายงานการฆ่าสัตว์เถื่อน

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานราชการส่วนภูมิภาคตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

(๓) พิจารณา กลั่นกรอง ตรวจสอบการแต่งตั้งผู้จัดการปกครองศาลเจ้าและผู้ตรวจตราสอดส่องศาลเจ้า และการจัดทำบัตรประจำตัวของผู้จัดการปกครองศาลเจ้า ผู้ตรวจตราสอดส่องศาลเจ้า และกรรมการอิสลามประจำมัสยิด

(๔) ติดตาม กำกับ ดูแลการดำเนินกิจการของมัสยิด ศาลเจ้า

(๕) คัดและรับรองเอกสารมัสยิด ศาลเจ้า

(๖) ตรวจนิเทศการปฏิบัติงานมัสยิด ศาลเจ้า ของสำนักงานเขต

(๗) จัดอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านมัสยิด ศาลเจ้า

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารกิจการศาสนา

(๙) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานพักการลงโทษและตรวจสอบหลักทรัพย์ของบุคคล

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. ปรับปรุงการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปกครองและทะเบียน จำนวน ๔๖ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๒.๓ ส่วนการปกครอง	จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง
- ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานปกครอง	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานการเลือกตั้ง	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานมูลนิธิ สมาคม	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานความมั่นคงภายใน	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๒.๔ ส่วนบริหารการทะเบียน	จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง
- ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานทะเบียนราษฎรและบัตร	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานทะเบียนทั่วไป	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานตรวจสอบและป้องกัน การทุจริตทางทะเบียน	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานส่งเสริมการทะเบียน	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๒.๕ กลุ่มงานประสานราชการ	จำนวน ๕ ตำแหน่ง



ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงอัตรากำลังของสำนักงานปกครองและทะเบียนครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น แต่เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในภาพรวมของกรุงเทพมหานครแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด จึงเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้

๓.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

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

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

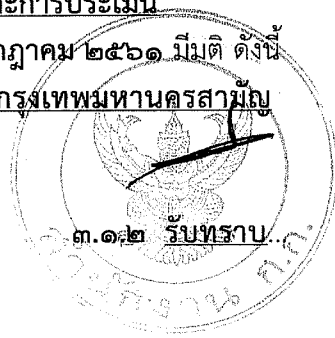
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ซึ่งได้มีการรับรองแล้ว ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๗ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย และรับทราบการให้ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๖ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๓.๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๓.๑.๑ รับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
จำนวน ๖ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



**๓.๑.๒ รับทราบรายงานการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ระยะครึ่งปีงบประมาณ)** โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ
หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ คณะ ได้ออกตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร (ระยะครึ่งปีงบประมาณ) ระหว่าง ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อให้คำแนะนำ
เกี่ยวกับการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พร้อมรับฟังปัญหา อุปสรรคในการ
ดำเนินงาน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีฯ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่
๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ รับทราบรายงานการตรวจติดตามประเมินผลฯ ซึ่งสามารถ
สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการ
ปฏิบัติงานได้ ๑๐ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ ด้านผู้ปฏิบัติงาน เช่น อัตรากำลังไม่เพียงพอ มีความรู้ความเข้าใจ
ไม่เพียงพอ มีการโอนย้ายบ่อย ฯลฯ

๑.๒ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ ขาดความเข้าใจ
ทัศนคติส่วนตัว ฯลฯ

๑.๓ ด้านกฎหมาย/กฎ/ระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ เทคโนโลยีไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๕ ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเพิ่ม
ของประชากร การขยายตัวของเมือง ฯลฯ

๑.๖ สภาพพื้นที่/สภาพแวดล้อมในการทำงานมีข้อจำกัด หรือมี
ส่วนราชการแยกอยู่หลายแห่ง

๑.๗ การตั้งเป้าหมายของตัวชี้วัดบางตัวไม่เหมาะสม

๑.๘ ด้านงบประมาณ เช่น ไม่ได้รับงบประมาณ ไม่สามารถก่อหนี้
ผูกพันได้ ฯลฯ

๑.๙ การดำเนินการในบางตัวชี้วัดส่งผลต่อตัวชี้วัดอื่นๆ

๑.๑๐ ข้อจำกัดด้านเวลา

๒. ข้อเสนอแนะในภาพรวมจากการประมวลทุกตัวชี้วัด สามารถจำแนก
ออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน
(เจ้าภาพตัวชี้วัด) ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติราชการในภาพรวม

๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมินสามารถสรุปได้
๑๒ ประเด็น ดังนี้

๑) ควรศึกษาทำความเข้าใจตัวชี้วัดให้ดี

๒) ควรประสานความร่วมมือ/รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

๓) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญงานทั้งหมดบางงานที่ไม่มีข้อมูล

ก็สามารถทำให้ดีขึ้นได้



- ๔) ต้องสร้างความเข้าใจในการบริหารความเสี่ยงแก่ผู้บริหาร
- ๕) การเลือกตัวชี้วัดต้องตรงกับภารกิจสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง
- ๖) ควรมีการวางแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณ
- ๗) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดมากกว่า ๑ คน ต่อ ๑ ตัวชี้วัด
- ๘) การดำเนินการตามตัวชี้วัดควรพิจารณาและวางแผนอย่างรอบคอบ เนื่องจากการดำเนินการตามตัวชี้วัดหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่ง
- ๙) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรให้ความร่วมมือกับผู้ประสานงานในแต่ละตัวชี้วัด
- ๑๐) หน่วยงานควรมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี
- ๑๑) ควรนำปัญหาที่มีผู้ร้องทุกข์/ร้องเรียนบ่อย ๆ มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในเชิงป้องกัน
- ๑๒) ควรนำข้อเสนอแนะ/คำแนะนำของคณะกรรมการฯ มาพัฒนาการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด) สามารถสรุปได้ ๑๑ ประเด็น ดังนี้
- ๑) การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดควรพิจารณามีความแตกต่างกันตามลักษณะของหน่วยงาน
- ๒) การพิจารณาตัวชี้วัดด้านงบประมาณควรพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง
- ๓) ข้อจำกัดของหน่วยงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ เนื่องจากต้องอาศัยงบประมาณ เช่น ที่จอดรถไม่เพียงพอ ควรพิจารณาไม่นำมาเป็นประเด็นในการสำรวจความพึงพอใจ
- ๔) ควรเพิ่มการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
- ๕) ควรกำหนดให้หน่วยงานผู้ดำเนินการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเมื่อดำเนินการแล้วควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร้องทราบตามช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่หรือเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
- ๖) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลต้องสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้หน่วยงานได้ในการเชื่อมโยงการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) กับ การปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ ในปีถัดไป
- ๗) ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๘) ควรมีการติดตามประเมินผลโครงการที่หน่วยงานดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนในการดำเนินการ
- ๙) สำนักอนามัยควรจัดทำมาตรฐานความปลอดภัย อังชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในส่วนราชการ



๑๐) การคำนวณค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ควรปรับวิธีให้เหมาะสม และนำผลไปใช้ในการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรได้

๑๑) หน่วยงานผู้ประเมินทุกหน่วยงานควรร่วมออกตรวจฯ ให้ครบทุกคณะ

๒.๓ ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้

๑๔ ประเด็น ดังนี้

๑) การกำหนดโครงสร้าง/อัตรากำลังควรคำนึงถึงปริมาณงาน ที่มีความแตกต่างกันตามพื้นที่ชั้นใน/ชั้นนอก

๒) กรุงเทพมหานครควรปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

๓) สำนักงานเขตควรมีงบประมาณในการแก้ไขปัญหาทางกายภาพ

๔) หน่วยงานที่ดูแลการจัดซื้อจัดจ้างควรจัดทำแนวทางให้หน่วย ปฏิบัติเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีมาตรฐานเดียวกัน

๕) กรุงเทพมหานครควรมีนโยบายด้านความปลอดภัยฯ และ มีงบประมาณเกี่ยวกับด้านนี้ด้วย

๖) ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๗) โครงการการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ที่ดีควรส่ง

ประกวดระดับชาติ/โลก

๘) ควรมีการประเมินความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

๙) กรุงเทพมหานครควรกำหนดบทบาทของหน่วยงานระดับสำนัก ให้ชัดเจน โดยหน่วยงานระดับสำนักควรมีบทบาทในการพิจารณาภาพรวมของสถานการณ์และปัญหา ของชุมชนเมือง และนำสถานการณ์และปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ตามลักษณะ ของพันธกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๑๐) กรุงเทพมหานครควรวิเคราะห์/หาควนบทบาทของ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร และกองงานผู้ตรวจราชการให้มีศักยภาพในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานในมิติใหม่ ๆ เพื่อส่งมอบให้ผู้บริหาร ระดับสูงของกรุงเทพมหานคร

๑๑) กรุงเทพมหานครควรมีการพัฒนาลักษณะด้านการนำเสนอ ผลงานให้กับผู้บริหารหน่วยงาน

๑๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครควรเพิ่มทักษะในการเขียน โครงการ

๑๓) กรุงเทพมหานครควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์

๑๔) กรุงเทพมหานครควรมีการเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัว ของเมือง



๒.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม
- คำนวณน้ำหนักคะแนนมิติที่ ๑ ครบลดลง และนำไปเพิ่มในมิติที่ ๒ - ๔
ให้มากยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

**๓.๑.๓ รับทราบผลการพิจารณาของคณะกรรมการอรรถการปฏิบัติราชการ
ประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน
๒๕๖๑** ที่มีมติพิจารณาคำขออรรถการปฏิบัติราชการฯ (รอบที่ ๑) ของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ส่งคำขออรรถการ จำนวน ๕๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานในมิติที่ ๑
ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน รับคำขออรรถการ จำนวน ๓ เรื่อง
ยกคำขออรรถการ จำนวน ๑๐ เรื่อง และถอนคำขออรรถการ จำนวน ๑ เรื่อง เนื่องจากไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ได้
เจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ รับคำขอ
อรรถการ จำนวน ๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และยกคำขออรรถการ จำนวน ๓๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

๓. ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงและ
การควบคุมภายใน ให้ยกคำขออรรถการ

๔. ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ
ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ยกคำขออรรถการ
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

**๓.๑.๔ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒** โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.
ไปดำเนินการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครต่อไป ดังนี้

๑. การประเมินแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (OUTCOME) เป็นการสะท้อนถึงการ-
ปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์
ตามนโยบายของผู้บริหาร แต่อาจสร้างความลำบากในการปฏิบัติงานให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน
เนื่องจากการเป็นรางวัลที่ระดับของวัตถุประสงค์ที่ย่อยลงไป ตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และ
โครงการต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากการประเมินผลแบบมุ่งผลผลิต (OUTPUT) ซึ่งจะวัดเพียงแค่การปฏิบัติ
ตามแผนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เท่านั้น

๒. การวัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน
ในมิติที่ ๑ อาจไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยงานนั้น เนื่องจากการตรวจติดตาม
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการฯ จะตรวจติดตามเฉพาะโครงการที่ได้รับงบประมาณ
และผ่านการเจรจาตกลงกับคณะกรรมการฯ ซึ่งอาจไม่ใช่โครงการทั้งหมดที่หน่วยงานต้องดำเนินการ

๓. ทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ
ต่าง ๆ ควรทำความเข้าใจในเรื่อง “งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน” โดยมีหลักการในการพิจารณา ดังนี้

- บริบทของแต่ละหน่วยงาน
- ปัญหา/ ข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน



- เหตุผลความจำเป็นของโครงการนั้นทำเพื่ออะไร โดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และต้องเชื่อมโยงในทุกระบบและทุกมิติ เพื่อให้การกำกับติดตามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ควรแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ

๔.๑ ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าหน่วยงาน) เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบนโยบายของแต่ละหน่วยงาน

๔.๒ ระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

โดยในช่วงของการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ประเมินที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัด ควรมีการประชุมชี้แจงรายละเอียด รวมถึงให้คำปรึกษาในการดำเนินการตามตัวชี้วัดแก่หน่วยงานผู้รับการประเมินอย่างใกล้ชิด และหน่วยงานผู้รับการประเมินควรมีคณะกรรมการประเมินผลฯ ประจำหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีคณะทำงานย่อยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตัวชี้วัดนำเสนอผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการฯ รับทราบ/พิจารณา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานแต่ละตัวชี้วัดควรมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และตัวชี้วัดหนึ่งควรมีผู้รับผิดชอบมากกว่า ๑ คน หรือรับผิดชอบเป็นทีมงาน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๓.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๓.๒.๑ เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Management) ประกอบด้วย

๓.๒.๑.๑ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Career Path)

๓.๒.๑.๒ เส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Development) เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เหมาะสม และผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณภัยและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่คาดหวัง ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑) ระดับ ๑ นักดับเพลิงและกู้ภัย (Fundamental)

๒) ระดับ ๒ ผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialist) เช่น ด้านดับเพลิง ด้านกู้ภัยที่สูงและที่อับอากาศ ด้านกู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย ด้านกู้ภัยทางน้ำ ด้านค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง ด้านเทคนิคและอุปกรณ์ ด้านกู้ชีพ เป็นต้น



๓) ระดับ ๓ ผู้เชี่ยวชาญ (Professional) เช่น ด้านดับเพลิง ด้านกู้ภัยที่สูงและที่อับอากาศ ด้านกู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย ด้านกู้ภัยทางน้ำ ด้านค้นหาและกู้ภัย ในเขตเมือง เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ กรอบหลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรเฉพาะทาง แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ หลักสูตร ระดับต้น หลักสูตรระดับกลาง และหลักสูตรระดับสูง

๒) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

ทั้งนี้ ให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการต่อเนื่องในส่วนที่เกี่ยวข้อง และรายงาน ความก้าวหน้าให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา และประเมินเพื่อรับทราบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒.๒ รับทราบรายงานผลการดำเนินโครงการเปิดบ้านสถานีดดับเพลิง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Open House ๒๐๑๘)

โครงการเปิดบ้านสถานีดดับเพลิงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Open House ๒๐๑๘) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนระดับ ปวช. ชั้นปีที่ ๓ และ ปวส. ชั้นปีที่ ๒ ในการเข้าสู่อาชีพพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ การสรรหาเชิงรุกที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และยังเป็นการเตรียมความพร้อมกำลังคนที่คาดว่าจะ สูญเสียจากสาเหตุต่าง ๆ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปต่อยอด เพื่อพัฒนาระบบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครในการกิจอื่นต่อไปในอนาคต สำหรับ กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน ๒๔๐ คน จาก ๓ สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัย เทคโนโลยีพระรามหก และวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลีกรุงเทพ จัดกิจกรรม จำนวน ๕ รุ่น ณ สถานีดดับเพลิง ดุสิต สถานีดดับเพลิงสามเสน สถานีดดับเพลิงบางอ้อ สถานีดดับเพลิงตลิ่งชัน และสถานีดดับเพลิงลาดยาว ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมหลัก ได้แก่ ๑) ให้ความรู้ความเข้าใจภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรุงเทพมหานคร ๒) เยี่ยมชมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานภายในสถานีดดับเพลิง ๓) ทดลองปฏิบัติจริง ในแต่ละภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ๔) ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลการสมัคร สอบแข่งขันเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการดำเนินโครงการดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับดี ดังนี้

๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทัศนคติต่องานดับเพลิงและกู้ภัยของกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๓๕ จาก ๖

๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจที่จะมาสมัครสอบในตำแหน่งพนักงาน- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๑๔ จาก ๖

๓. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในการดำเนินการกิจกรรมฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ๕.๔๙ จาก ๖



โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก ดังนี้

๑. ควรจัดกิจกรรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มเครือข่ายกับสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ของสถานিদับเพลิงและกู้ภัย

๒. ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการทำความตกลงร่วมกัน (MOU) ระหว่างกรุงเทพมหานครกับสถาบันการศึกษาเพื่อผลิตนักเรียนให้ตรงกับความต้องการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกำหนดรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันมีบางสถานศึกษา เช่น วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวงได้ทำความตกลงร่วมกันกับหน่วยงานทหารเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาการจัดการด้านความปลอดภัยให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานและตรงกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑

เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.


(นายสมภาคย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ**

ตามที่มาตรา ๑๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สำนักงาน ก.ก. ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๒๙ (๗) ใช้เป็นมาตรฐานในการดำเนินการสอบแข่งขันดังนี้

๑. ให้มีคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นประธาน และกรรมการอื่นที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ คน ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ใช้วิธีสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยจะจัดแยกสอบตามระดับการศึกษาที่ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบจะต้องมีคุณสมบัติหรือสำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาที่กำหนดในครั้งที่เปิดสอบนั้น หรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในระดับการศึกษาที่กำหนดก็ได้

๒.๒ ผู้สมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปจะต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในระดับการศึกษาที่กำหนด แล้วแต่กรณี และต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒.๓ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน) เป็นการสอบเพื่อวัดความสามารถ ได้แก่

(๑) ด้านการคิดคำนวณ โดยทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของจำนวนหรือปริมาณ การแก้ปัญหาเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณต่าง ๆ

(๒) ด้านเหตุผล โดยทดสอบความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือรูปภาพ การคิดวิเคราะห์ การหาข้อยุติ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ



(๓) ด้านภาษา โดยทดสอบความสามารถในการอ่าน และการทำความเข้าใจ กับบทความ หรือข้อความที่กำหนดให้แล้วตอบคำถามที่ตามมาในแต่ละบทความ หรือข้อความ การสรุปความ ดีความ และการใช้ภาษา การเลือกใช้คำ หรือกลุ่มคำ การเขียนประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษา และการเรียง ข้อความ

๒.๓.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการสอบเพื่อวัด ความสามารถในการพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และความเข้าใจในสาระสำคัญของข้อความในระดับ เบื้องต้น

๒.๔ การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามข้อ ๒.๓ นั้น ผู้สอบผ่านจะต้องสอบในวิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด และในวิชาภาษาอังกฤษ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด ของแต่ละระดับ การศึกษา จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผล

ผู้เข้าสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษ ที่ยังไม่หมดอายุการรับรองผลการทดสอบจาก TOEFL (ไม่รวม TOEFL ITP) TOEIC IELTS CU TEP หรือ TU GET ตามเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนดในตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือผลการทดสอบจากสถาบันอื่นตามที่ ก.พ.รับรอง หรือตามที่ ก.ก.กำหนด ให้ถือเสมือนว่าเป็นผู้สอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษ ตามข้อ ๒.๓.๒ ในการสอบเพื่อวัดภาค ความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนั้น

๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตรา ครั้งละ ๒๐๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัด สอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

๒.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการ ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ วางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนี้

๒.๘ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ระดับการศึกษาที่เปิดสอบ
- (๒) ผู้มีสิทธิสมัครสอบตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒
- (๓) คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติอื่น (ถ้ามี)
- (๔) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลา รับสมัครสอบ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ
- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๖) หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน
- (๗) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

๒.๙ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบตามข้อ ๒.๘ โดยให้ปิดประกาศไว้ใน ที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อย กว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม



ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าว ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๒.๑๐ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒.๑๑ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามข้อ ๒.๔ และออกหนังสือรับรองผลการสอบให้แก่ผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามระดับการศึกษาที่จัดสอบให้แก่ผู้สอบผ่าน เพื่อนำไปใช้ในการสอบแข่งขันและการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงาน ก.ก. ตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ โดยหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสามารถใช้ได้ตลอดไป เว้นแต่ ก.ก. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น และผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในระดับอุดมศึกษาที่สูงกว่าสามารถนำไปใช้ในการสอบแข่งขันในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าได้

ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และหรือนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มาใช้

๓. การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีคุณสมบัติอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับการสอบแข่งขันในครั้งนั้น

๓.๒ ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.

๓.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓.๔ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ วางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้เฉพาะผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตามข้อ ๓.๑๐ สอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไปก็ได้

๓.๕ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
- (๒) จำนวนตำแหน่งว่างในวันประกาศรับสมัครสอบ
- (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง



- (๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- (๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ
- (๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๗) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การประกาศบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- (๘) เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบควรทราบ เช่น กรุงเทพมหานคร จะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด เป็นต้น
- (๙) กำหนดวัน เวลา ที่ผู้สมัครสอบต้องนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัด ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือ รับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มายื่นตามที่กำหนด

๓.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบแข่งขันตามข้อ ๓.๕ โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าว ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๓.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๓.๘ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือสอบโดยวิธีอื่น ทั้งนี้ จะใช้วิธีการสอบหนึ่งวิธี หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยต้องระบุวิธีการสอบไว้ในประกาศรับสมัครสอบให้ชัดเจนด้วย

๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ และหรือความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ภูมิกาย บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอบแข่งขัน โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

๓.๑๐ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๘ และเพื่อวัดภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๙ จะต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง อัตราตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ



ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบอัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนในทุกกรณี

๓.๑๒ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศผลการสอบแข่งขัน และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๓.๑๐

๔. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นสำนักงาน ก.ก. อาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป จัดสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งไปในการสอบคราวเดียวกัน โดยต้องประกาศรับสมัครสอบพร้อมกัน และรับสมัครสอบได้เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียดตามข้อ ๒.๘ และ ๓.๕

การดำเนินการสอบโดยใช้หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ให้ผู้ที่ได้รับหนังสือรับรองตามข้อ ๒.๑๑ ที่ตรงกับระดับการศึกษาที่สำนักงาน ก.ก. จัดสอบ ได้รับยกเว้นไม่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนี้อีก

ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปให้แก่ผู้สอบผ่าน

๕. ในกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเห็นว่า ในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ครั้งใดมีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์หรือข้อเท็จจริงที่สื่อให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์ใดที่อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบ ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาว่าสมควรจะยกเลิกการสอบในครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

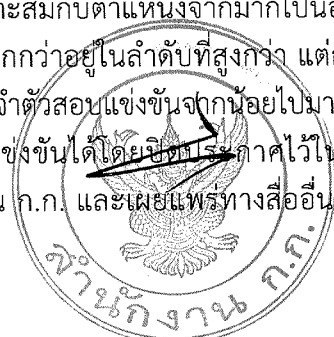
ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจยกเลิกการสอบแข่งขันครั้งนั้นทั้งหมดแล้วจัดให้มีการสอบใหม่ หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วจัดให้มีการสอบใหม่ก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยว่าผู้เข้าสอบผู้ใดมีพฤติการณ์ตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๖.๑ ให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ยื่นหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือของสำนักงาน ก.พ. ตามระดับการศึกษาที่กำหนดแล้ว

๖.๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับคะแนนรวมของผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจากมากไปน้อย ในกรณีที่มีคะแนนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า แต่ถ้าคะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งยังเท่ากันอีก ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวสอบแข่งขันจากน้อยไปมาก

๖.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม



๖.๔ ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งต้องมีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้
- (๒) ระยะเวลาและเงื่อนไขที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นี้มีผลใช้บังคับ
- (๓) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สอบแข่งขันได้ควรทราบ

๖.๕ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๖.๔ ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศ แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันกับที่ประกาศรับสมัครในครั้งก่อนนั้นอีก และได้ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุเกิน ๒ ปี หรือก่อนมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี ก็ให้การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นยังคงมีผลใช้ต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบ ๒ ปี หรือวันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

๖.๖ กรณีที่หน่วยงานมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ก.ก. อาจพิจารณามีมติให้นำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นได้ โดยให้สำนักงาน ก.ก. เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ โดยให้เรียกเป็นจำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน โดยเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไปตามลำดับต่อกันไปเรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน และเมื่อเรียกจนถึงคนสุดท้ายในบัญชีแล้ว แต่บัญชียังไม่ยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้เหลืออยู่ในบัญชีน้อยกว่า ๑๐ คน ให้เรียกตามจำนวนที่เหลืออยู่ในบัญชีได้

๖.๗ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

- (๑) ผู้นั้นได้สละสิทธิที่จะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- (๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก
- (๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้
- (๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยการโอน แต่กรุงเทพมหานครไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง
- (๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน



๖.๘ ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และ ก.ก. พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีหลักฐานว่ามีเหตุผลอันสมควรจะได้หลีกเลี่ยงหรือเลือกโอกาสที่จะบรรจุ จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

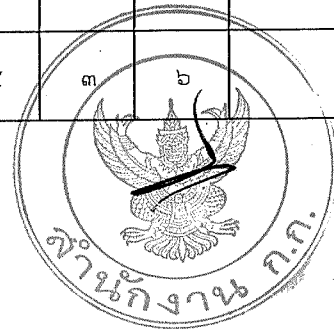
๗. การดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญนี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

หมายเหตุ ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓.๙ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	-	๒	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๘	๒	๒	๔	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓	๓	-	-	
	รวม	๑๔	๕	๓	๖	



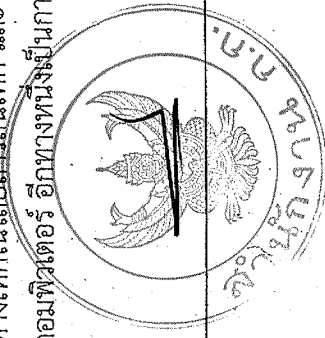
ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

บัญชีสรุปผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา และความต้องการ	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑.	นางมนัสนันท์ สังข์ประสาท ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางพลัด	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม โรงเรียนพลวิทยาสงขลา - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา พาณิชยกรรม และเทียบเพิ่มเป็นทางการบัญชี อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๒.	นายณัฐ วัฒนกุล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานทะเบียนประวัติข้าราชการที่ ๒ กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อปรับอัตราเงินเดือน	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ ทางเศรษฐศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม
๓.	นางสาวกนิษฐนันท์ นาจิน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อปรับอัตราเงินเดือน	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม
๔.	นายชาญชัย ลือพงษ์ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน สังกัดฝ่ายโยธา สำนักงานเขตประเวศ	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างสำรวจ โรงเรียนเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง) - วิทยาลัยเทคนิค สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ชำนาญการพิเศษ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเทียบเพิ่มเป็น อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย



ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา และความต้องการ	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๕.	นายชาติริต ชินดี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานช่วยบริหาร สำนักงานเลขานุการ สำนักการระบายน้ำ	- รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อปรับอัตราเงินเดือน	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม
๖.	นายกำพล พักแสง ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจและการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานการคลัง	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิชาเอกการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี - ขอเทียบคุณวุฒิเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และ เทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการ เฉพาะราย



รายงานการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(ระยะครึ่งปีงบประมาณ)

คณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖ คณะ (ภาคผนวก ก) ได้ตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ระยะครึ่งปีงบประมาณ) ณ หน่วยงาน เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พร้อมรับฟังปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ซึ่งสามารถสรุปผลการตรวจติดตามประเมินผลฯ ดังนี้

๑. ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๑.๑ ด้านผู้ปฏิบัติงาน

๑.๑.๑ ขาดอัตรากำลัง เนื่องจากมีตำแหน่งว่างจำนวนมาก

๑.๑.๒ มีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ หรือระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ด้านการทุจริต การดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดเตรียมเอกสารหรือหลักฐานเพื่อรองรับการตรวจประเมิน เป็นต้น

๑.๑.๓ มีภาระงานมาก ส่งผลให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

๑.๑.๔ มีการโอนย้ายบ่อย และมีข้าราชการบรรจุใหม่ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

๑.๑.๕ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดหลายตัว ทำให้การอธิบายหรือตอบข้อซักถาม ข้อสงสัย ของคณะกรรมการฯ ในการตรวจประเมินล่าช้า

๑.๑.๖ บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนมาก และเวลาการทำงานไม่ตรงกัน ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรม ร่วมกันยาก เช่น การตรวจวัดค่า BMI

๑.๒ ด้านผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ประชาชน ผู้ประกอบการ ผู้รับจ้าง และบุคลากร ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น ไม่คัดแยกขยะก่อนทิ้ง ผู้ประกอบการอาหารปฏิบัติไม่ถูกสุขลักษณะ โดยมีสาเหตุมาจาก

๑.๒.๑ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการ

๑.๒.๒ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สภาพที่อยู่อาศัย สภาพครอบครัว ภาระงาน ทัศนคติส่วนตัว หรือภาวะเจ็บป่วย ส่วนบุคคล เช่น บุคลากรไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารับประทานอาหาร ทำให้ค่า BMI ไม่ลด หรือมีโรคประจำตัว จึงลดน้ำหนักได้ยาก

๑.๒.๓ การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน เช่น การแจ้งเรื่องร้องเรียนของประชาชน ให้รายละเอียดข้อมูลผู้ร้องไม่ชัดเจน โดยไม่แจ้งชื่อ-นามสกุล หมายเลขติดต่อกลับ ทำให้หน่วยงานไม่สามารถติดต่อกลับได้

๑.๓ ด้านกฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/อำนาจหน้าที่

๑.๓.๑ กฎหมาย/กฎ/ระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น พ.ร.บ.รักษาความสะอาดฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่เทศกิจ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับตาม พ.ร.บ. ดังกล่าว จึงทำให้ การปฏิบัติงานมีขีดจำกัดและไม่คล่องตัว หรือข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเรื่องการควบคุมการเลี้ยงสุนัข พ.ศ. ๒๕๔๘ กรณีปัญหาเรื่องร้องเรียนเหตุเดือดร้อนรำคาญสุนัขเห่าส่งเสียงดังรบกวน ข้อกฎหมายไม่ได้ระบุว่าในแต่ละครัวเรือน สามารถเลี้ยงสุนัขได้กี่ตัว และค่าระดับเสียงดังเท่าไรจึงจัดว่าเป็นเหตุเดือดร้อนรำคาญ หรือ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น การจัดทำราคากลางครุภัณฑ์ที่ไม่มีมาตรฐานและไม่มีราคาที่เคยจัดซื้อ



ภายในระยะเวลา ๒ ปี จำเป็นต้องสืบราคาท้องตลาด โดยการทำหนังสือสอบถามราคา ทำให้ใช้ระยะเวลาการจัดซื้อ การขอความเห็นชอบดำเนินการจ้าง ฯ ที่อำนาจเป็นของปลัดกรุงเทพมหานครใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน ทำให้ราคากลางที่กำหนดเกิน ๓๐ วัน ครุภัณฑ์ไม่มีจำหน่ายในท้องตลาด ต้องขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดงบประมาณ หรือคำสั่งมอบอำนาจเห็นชอบการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างมีความล่าช้า เป็นต้น

๑.๓.๒ เรื่องร้องเรียนบางเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เช่น ไฟฟ้า หรือเรื่องร้องเรียนที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกรมทางหลวง กรณีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในพื้นที่เอกชน เช่น หมู่บ้านที่มีนิติบุคคลดูแล หรือเรื่องร้องเรียนที่เกิดจากปัญหาส่วนตัว เป็นการกลั่นแกล้งกัน เป็นต้น

๑.๔ เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการสื่อสารทาง Internet ไม่สมบูรณ์ ระบบ MIS ไม่เสถียร/ล่าช้า เป็นต้น

๑.๕ ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ปริมาณประชากรที่เพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของเมือง ส่งผลให้มีปริมาณขยะจำนวนมาก หรือจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น รูปแบบการบริโภคอาหารที่ไม่มีคุณค่าทางโภชนาการ และการใช้ชีวิตแบบคนเมืองส่งผลให้มีปริมาณผู้ป่วยใช้บริการโรงพยาบาล หรือหน่วยงานแพทย์ฉุกเฉินเพิ่มมากขึ้น หรือส่งผลให้ตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้

๑.๖ สภาพพื้นที่/สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น คับแคบ ไม่มีที่จอดรถ ส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้มาใช้บริการ หรือสถานที่ตั้งส่วนราชการของหน่วยงานแยกส่วนกันหลายที่ตั้ง ส่งผลให้การทำกิจกรรมในภาพรวมดำเนินการยาก

๑.๗ การตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดบางตัวไม่เหมาะสม เช่น ตัวชี้วัดร้อยละของคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตเพิ่มขึ้น (ตามเกณฑ์ที่กำหนด) เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากตัวชี้วัดดังกล่าว เป็นการวัดเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกัน มีปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้จำนวนมาก เช่น ความยากง่ายของข้อสอบ พื้นฐานของเด็กแต่ละปีการศึกษา ฯลฯ ส่งผลให้การดำเนินการไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายได้

๑.๘ ด้านงบประมาณ

๑.๘.๑ บางโครงการไม่ได้รับงบประมาณทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือหน่วยงานขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัด

๑.๘.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณในแต่ละหมวด ได้แก่

(๑) งบประมาณส่วนใหญ่อยู่ในหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งเบิกจ่ายจากเงินยืมสะสมในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐ จัดทำให้อยอดการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ณ มีนาคม ๒๕๖๑ ต่ำกว่าเป้าหมาย

(๒) หมวดรายจ่ายอื่น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา จะดำเนินการในช่วงเปิดภาคการศึกษาทำให้ไตรมาสที่ ๒ มีการเบิกจ่ายต่ำกว่าเป้าหมาย หรือเป็นการดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว

(๓) หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง จะครบกำหนดตามสัญญาในช่วงไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ทำให้ร้อยละการเบิกจ่ายในช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒ ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือผู้รับจ้างทำงาน ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินได้

(๔) หมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ เป็นรายการทำสัญญาทั้งปี ซึ่งกำหนดจ่ายเงินเป็นรายเดือน ๓ หรือ ๖ เดือน ซึ่งต้องแบ่งเบิกจ่ายเป็นรายเดือน ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน ตามที่กำหนดในสัญญา ซึ่งส่งผลให้ภาพรวมการเบิกจ่าย ณ สิ้นไตรมาสที่ ๒ ต่ำกว่าเป้าหมาย

(๕) หน่วยงานได้รับอนุมัติจัดสรรเงิน หรือการได้รับอนุมัติโอนงบประมาณใกล้เคียงปีงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถก่องหนและเบิกจ่ายได้ทันภายในปีงบประมาณ ส่งผลให้มีการกันเงินไว้เบิกเหลือในปี

๑.๘.๓ บางหน่วยงานได้รับงบประมาณจำนวนมาก และเป็นงานที่มีวงเงินสูง แต่เกณฑ์การพิจารณาใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทุกหน่วยงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับร้อยละของผลสำเร็จ ทำให้เสียเปรียบหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณน้อย



๑.๙ การดำเนินการในบางตัวชี้วัดส่งผลต่อตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น เมื่อมีการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยเพิ่มตัวชี้วัดในระหว่างปีจากการโอนงบประมาณบางส่วน ส่งผลให้มีการปรับปรุง แบบ SR ๑ ของบางหน่วยงาน

๑.๑๐ ด้านเวลา เช่น การลดค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรต้องใช้เวลา ไม่สามารถลดได้ในระยะเวลาอันสั้น

๒. ข้อเสนอแนะ

๒.๑ ข้อเสนอแนะในภาพรวมจากการประมวลทุกตัวชี้วัด

■ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

๑. หน่วยงานควรศึกษาทำความเข้าใจนิยาม หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการคำนวณของตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้ชัดเจน และประชุมหารือร่วมกันในการดำเนินการต่าง ๆ และขอรับคำแนะนำจากหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดในกรณีที่เกิดปัญหาในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง และจัดเตรียมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน เพื่อรองรับการตรวจติดตามประเมินผลฯ

๒. การดำเนินการกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้หน่วยงานควรประสานความร่วมมือ หรือขอรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคราชการ/รัฐวิสาหกิจ ผู้มีส่วนได้เสีย หน่วยงาน/ส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร และข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันดำเนินการ เช่น การคัดแยกขยะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การประสานขอ/เช่าพื้นที่จอดรถจากอาคารเอกชน (กรณีจอดรถไม่เพียงพอ) หรือการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

๓. งานส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ให้ความสนใจ คือ งานที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ก็ควรให้ความสนใจกับงานที่สามารถดำเนินการไปได้ แต่ก็ป็นงานที่มักจะมีปัญหาบางประการที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ และยังไม่ได้รับการแก้ไขด้วย โดยผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานนั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

๔. ควรหาแนวทาง/วิธีการในการสร้างให้กรุงเทพมหานครมีวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงในการทำงาน โดยควรเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้บริหาร

๕. การเลือก/กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการเจรจาตกลงการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดเลือกตามแผนปฏิบัติการประจำปีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ควรเลือกตัวชี้วัดที่ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร และภารกิจพิเศษของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานกรุงเทพมหานคร และผู้รับบริการมากที่สุด รวมทั้งการกำหนดโครงการให้บริการที่ดีที่สุด ควรคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวข้างต้นเช่นกัน และควรให้สะท้อนถึงจุดเด่น/ภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะสามารถผลักดันให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองอันดับต้น ๆ ของโลกด้วย

๖. การดำเนินการตามแนวทางการก่อกำเนิดผู้ก่อกำเนิด การเบิกจ่ายงบประมาณ และเงินกันไว้เบิกเหลือปี ควรต้องมีการวางแผนการดำเนินการทุกรายการทุกขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการครบถ้วนไม่มีข้อผิดพลาด และต้องมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อเตรียมแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ด้วย

๗. การประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณปี ไตรมาสที่ ๑ และ ๒ ไม่ได้นำรายการค่าใช้จ่ายยืมสะสมมาประเมิน เนื่องจากรายการดังกล่าว หน่วยงานต้องรอการประสานการเบิกจ่ายจากสำนักการคลัง จึงยังไม่สามารถดำเนินการได้ และได้มีการปรับยอดการเบิกจ่ายหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ และหมวดค่าจ้างชั่วคราว ซึ่งมีการใช้เงินยืมสะสมกรุงเทพมหานครมาดำเนินการด้วยแล้ว



๘. ขอให้หน่วยงานเร่งรัดการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณในไตรมาสที่ ๓ และ ๔ และหากมีงบประมาณคงเหลือภายหลังที่ได้รับก่อนแล้วให้ออนเซ็นกลาง รายการเงินสำรองจ่ายทั่วไป กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ต่อไป

๙. การประเมินผลตามตัวชี้วัดร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือในปี เป็นการประเมินผลของร้อยละของรายการที่ได้รับงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมีการกันเงินฯ ไว้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรณีไม่มีหนี้ผูกพัน ซึ่งการกันเงินฯ ดังกล่าว จะทราบว่าหน่วยงานมีรายงานการกันเงินฯ กรณีไม่มีหนี้ผูกพันหรือไม่จะทราบตอนสิ้นปีงบประมาณ ดังนั้น การประเมินตัวชี้วัดจะประเมินผล ณ สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งหากมีการกันเงินฯ ถึงร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งหมดก็จะมีคะแนน

๑๐. การกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ควรกระจายความรับผิดชอบของตัวชี้วัดมิติที่ ๑ - ๔ หรือมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทดแทนกันกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานหลักติดภารกิจอื่น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือมีการโยกย้ายเพื่อประโยชน์ในการประสานงานในระยะเวลาที่จำกัด โดยเฉพาะในวันที่รอรับการตรวจประเมินผลระยะสิ้นปีงบประมาณ

๑๑. การดำเนินการตามตัวชี้วัดบางตัว จะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่ง ตัวชี้วัดตามแผนในมิติที่ ๑ จะส่งผลต่อการดำเนินการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ฯ ดังนั้น จึงควรตรวจสอบแผนปฏิบัติการ และกรอบในการบริหารความเสี่ยงให้ตรงกับหน่วยงานผู้ประเมินทั้ง ๒ หน่วยงาน

๑๒. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงานควรร่วมมือกับผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารความเสี่ยงในการประสานส่วนราชการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ให้ค้นหาและระบุกิจกรรมการจัดการความเสี่ยง รวมทั้งรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และแต่ละส่วนราชการควรให้ความร่วมมือกับผู้ประสานงานด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน (Risk Coordinator) ด้วย

๑๓. กรณีหน่วยงานมีปัญหาเรื่องข้อจำกัด/ไม่เพียงพอ หากไม่สามารถของบประมาณจัดทำที่จอดรถเพิ่มได้ อาจประสานอาคารเอกชนใกล้เคียงขอใช้หรือเช่าพื้นที่ได้

๑๔. ผู้ตรวจราชการได้จัดการประชุมชี้แจงแนวทางการวัดผลความพึงพอใจให้กับทุกหน่วยงานทราบแล้ว และขอให้ทุกหน่วยงานนำข้อเสนอแนะในปีที่ผ่านมา มาปรับปรุงการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

๑๕. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมาจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งหมดก็ได้ แต่ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืน และควรสรรหากิจกรรมสร้างเสริมฯ ที่หลากหลายเหมาะสมกับเพศ วัย หรือผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วย เพื่อให้ทุกคนได้มีทางเลือกในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเองได้ โดยอาจมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดว่ามีความต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรมสุขภาพอะไรบ้าง เพื่อให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับเพศ และวัยมากที่สุด

๑๖. ในกรณีที่ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบให้ติดต่อประสานกองพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

๑๗. การบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งการจัดทำเอกสาร และในระบบ ต้องบันทึกให้ละเอียด ชัดเจน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๑๘. เรื่องร้องเรียนซ้ำบางเรื่อง อาจเกิดจากปัญหาไม่ได้ถูกแก้ไขอย่างจริงจัง จึงทำให้เกิดปัญหาซ้ำสมมานาน แก้ไม่ขาด เช่น กรณีตลาดที่มีการทุจริต และควรนำปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชนที่มีการร้องเรียนจำนวนมากมาวิเคราะห์ เพื่อทำงานในเชิงป้องกัน



๑๙. ผู้บริหารเขตควรหาแนวทางให้ผู้ประกอบการในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน พร้อมทั้ง กวดขัน และกำชับเจ้าหน้าที่ให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒๐. หน่วยงานควรนำกระบวนการหรือเทคนิคการบริหารความเสี่ยงไปปรับใช้กับทุกโครงการ หรือกิจกรรม โดยร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงที่แท้จริง และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๒๑. หน่วยงานควรเร่งดำเนินการกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย และควรเพิ่ม กิจกรรม และช่องทางให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ โดยเวียนแจ้งผ่านบอร์ด/ใบปลิว/Social media เช่น facebook Line และเว็บไซต์ เพื่อให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ในวงกว้างมากที่สุด และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เพิ่มขึ้น

๒๒. หน่วยงานสามารถดำเนินการกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรสามารถดำเนินการได้ หลายรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมาจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งหมดก็ได้ แต่ควร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืน และควรสรรหากิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพฯ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเพศ วัย หรือผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วย เพื่อให้ทุกคนได้มีทางเลือกในการเสริมสร้างสุขภาพ ของตนเองได้ โดยอาจมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัด ว่ามีความต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรม สุขภาพอะไรบ้าง เพื่อให้ตรงกับความต้องการ และเหมาะสมกับเพศ และวัยมากที่สุด

๒๓. การคำนวณค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกายของหน่วยงาน จะคำนวณจากจำนวนบุคลากรที่เท่ากัน ทั้งก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม โดยจะยึดฐานตามจำนวนบุคลากรที่ได้รับการชั่งในครั้งแรก หากมีกรณีคนที่ ได้รับการชั่งครั้งแรกย้าย ลาออกฯ ซึ่งส่งผลให้ไม่ได้ชั่งในครั้งหลังก็จะไม่นำมาคำนวณ รวมทั้งบุคลากรที่ไม่ได้ชั่ง ในครั้งแรก ก็ไม่ต้องนำมาคำนวณเช่นกัน ทั้งนี้ บุคคลที่ไม่ได้ชั่งน้ำหนัก ส่วนสูงตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์กำหนด หน่วยงานจะต้องแสดงหลักฐานที่แสดงเหตุผลว่าเหตุใดบุคคลนั้น ๆ ถึงไม่ได้รับการชั่ง

๒๔. หน่วยงานอาจกำหนดมาตรการจูงใจ เช่น การให้รางวัล หรือใบประกาศ หรือการยกย่องแก่ ผู้ที่สามารถลดค่า BMI ได้ เพื่อให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเกิดความสนใจ และอาจ ส่งผลให้หันมาออกกำลังกาย/ดูแลสุขภาพกันมากขึ้น

๒๕. การวัดค่าดัชนีมวลกายมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ในการเสริมสร้างสุขภาพของตนเองดีขึ้น และการทราบถึงค่าดัชนีมวลกายของตนเองดีขึ้น และทราบถึงค่า BMI จะทำให้หน่วยงานจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคลากรของตนเองได้

๒๖. ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒๗. หน่วยงานควรนำข้อเสนอแนะ/คำแนะนำของคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผล มาพิจารณาปรับแก้/พัฒนาการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย

■ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๑. การไม่ใช้ตัวชี้วัดบูรณาการบางตัวทำให้การกำกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ทำได้ยาก
๒. การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดควรแตกต่างกันระหว่างเขตชั้นนอกและชั้นใน ควร กำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดควรพิจารณาร่วมกับหน่วยงานผู้ขอรับ การประเมินด้วย
๓. ควรปรับลดค่าเป้าหมายการเบิกจ่ายรายไตรมาสให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



๔. รายการค่าใช้จ่ายยืมสะสมในหมวดรายจ่ายอื่น ควรนำมาคำนวณเป็นการเบิกจ่ายในภาพรวมของทุกไตรมาส

๕. งบประมาณที่ตั้งค่าใช้จ่ายยืมสะสมของปีก่อน สำนักการคลังจะให้ดำเนินการค่าใช้จ่ายในไตรมาสที่ ๑ เนื่องจากต้องรอจัดเก็บรายได้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณ จึงควรขอให้พิจารณาหักออกจากงบประมาณที่ต้องเบิกจ่ายโดยไม่นำมาคำนวณ

๖. การสำรวจความพึงพอใจข้อจำกัดบางอย่างที่ยากที่จะแก้ไขได้ไม่ควรนำมาวัด เช่น ที่จอดรถที่นั่งรอรับบริการ

๗. หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดควรเพิ่มการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยควรดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ สำนักงาน ก.ก. ควรจัดอบรมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีให้แก่หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ หรือผู้แทนที่เทียบเท่าผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เกิดความเข้าใจและสามารถนำข้อมูลไปกำกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจุบันมีการจัดชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลฯ ของแต่ละหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เท่านั้น

๗.๒ หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัด ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบโดยเฉพาะอีกครั้งหนึ่ง นอกเหนือจาก ที่สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมชี้แจงในภาพรวม โดยเฉพาะตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการฯ ที่มีตัวชี้วัดส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดบูรณาการที่ถูกกำหนดโดยสำนักที่รับผิดชอบภารกิจหลักนั้น ๆ ซึ่งการจัดอบรมดังกล่าวควรดำเนินการตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และควรประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทราบถึงกลุ่มเป้าหมายที่ควรเข้ารับการอบรมอย่างชัดเจน เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ส่งผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงเข้ารับการอบรม

๗.๓ หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัด ควรมีการเพิ่มช่องทาง การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้หลากหลายช่องทาง นอกเหนือจากการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการเข้ารับการอบรม และควรมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ เหล่านี้ให้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทราบอย่างกว้างขวางด้วย

๘. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนที่หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ แจ้งว่าเรื่องร้องเรียนบางเรื่องอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ แท้จริงแล้วมิใช่ปัญหาอุปสรรค เพราะหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ผู้รับการประเมิน และหน่วยงานผู้ประเมินน่าจะรับทราบร่วมกันแล้วว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ นั้น ๆ มีอำนาจหน้าที่แค่ไหนในการดำเนินการ สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการคือต้องแจ้ง/ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร้องรับทราบมากกว่าว่าเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรใด และหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เรียบร้อยแล้ว หรือเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเรื่องราวร้องทุกข์ของกรุงเทพมหานคร อาจมีการทำข้อตกลง ร่วมกันกับองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ให้แจ้งผลการแก้ไขเรื่องร้องเรียนนั้น ๆ ให้กรุงเทพมหานครทราบด้วยเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีข้อมูลสำหรับแจ้งให้ผู้ร้องทราบ เช่น เรื่องการแก้ไขไฟฟ้า ประปา ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้านครหลวง หรือการประปานครหลวง ซึ่งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครเป็นเพียงผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนต่อให้องค์กรนั้น ๆ ไปดำเนินการแก้ไขเท่านั้น

๙. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลต้องสามารถเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำตลอดจนช่วยสำนักหรือสำนักงานเขตต่าง ๆ ให้สามารถทำการเชื่อมโยงการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) กับการปฏิบัติงานได้ ขณะเดียวกันก็ต้องกำกับการเชื่อมโยงข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการในปีที่ผ่านมาเข้ากับแผนปฏิบัติราชการในปีถัดไปได้



๑๐. หน่วยงานผู้ประเมินควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วและลดการผิดพลาดของข้อมูล เช่น การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินควรรายงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การสำรวจความพึงพอใจ หรือปรับปรุงระบบที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงระบบเรื่องร้องทุกข์/ระบบ dailyplans ควรมีการแจ้งเตือนที่ครบกำหนดต้องรายงาน หรือแนบภาพถ่ายหรือ VDO ประกอบด้วย

๑๑. งานบริการ/โครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ การดำเนินการนั้น ๆ มีความยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการให้บริการที่ดีที่สุด

๑๒. สำนักงานมีควรจัดทำมาตรฐานข้อปฏิบัติ แนวทาง มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ต่าง ๆ ในส่วนราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะงานภาคสนามที่มีความเสี่ยงต่อ การบาดเจ็บและเจ็บป่วยของบุคลากร

๑๓. เกณฑ์การประเมินค่าดัชนีมวลกาย ควรมีการจำแนกกลุ่มบุคคลของหน่วยงานตามค่าดัชนี มวลกาย และกำหนดเกณฑ์การประเมินให้แตกต่างกัน เช่น กลุ่มที่มีค่าดัชนีมวลกาย อยู่ในระดับ อ้วนระดับ ๑-๓ ก็ควรจะลดค่าดัชนีมวลกาย กลุ่มที่อยู่ในระดับปกติควรรักษามาตรฐานไว้ หรือกลุ่มที่อยู่ในระดับผอม ควรเพิ่ม ค่าดัชนีมวลกาย เป็นต้น

๑๔. ผลที่ได้จากการวัดค่าดัชนีมวลกายไม่สะท้อนให้เห็นว่าคนมีสุขภาพที่ดี หรือกรุงเทพมหานคร ได้มีมาตรการช่วยส่งเสริมให้คนทำงานมีสุขภาพที่ดี ควรวัดจากผลการตรวจสุขภาพ หรือความเสี่ยงในการเกิดโรค จากการ ทำงาน

๑๕. ระยะเวลาในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานสั้นไปจะทำให้คน เปลี่ยนพฤติกรรม บุคลากรมีภาระงานมากและแตกต่างกัน จึงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกครั้ง จึงควรมีแนวทาง การจัดกิจกรรม และกำหนดตารางการออกกำลังกายให้ชัดเจนเหมือนกันทุกหน่วยงาน

๑๖. ควรมีการวัดการตรวจสุขภาพประจำปีเช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจาก สะท้อนเรื่องสุขภาพมากกว่าการวัดค่าดัชนีมวลกาย แต่ค่าเป้าหมายไม่ควรเป็นร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจากเป็น ค่าเป้าหมายที่สูง

๑๗. การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่กำหนดค่าเป้าหมายดัชนีมวลกายในการพัฒนาเข้าสู่ เกณฑ์ปกติเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ อาจทำได้ยาก

๑๘. การออกตรวจติดตามประเมินผลฯ หน่วยงานผู้ประเมินทุกหน่วยงานควรร่วมออกตรวจฯ ให้ครบทุกคณะ เพื่อให้คำแนะนำการดำเนินการตามตัวชี้วัดแก่หน่วยงานผู้รับการประเมินได้อย่างครบถ้วน

■ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๑. การกำหนดโครงสร้าง/อัตรากำลังของสำนักงานเขตควรต้องคำนึงถึงปริมาณงานที่มี ความแตกต่างกันระหว่างพื้นที่เขตชั้นในและเขตชั้นนอก

๒. กรุงเทพมหานครควรพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมทั้งองค์กร ให้สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบาย Thailand ๔.๐

๓. ควรมีงบประมาณในการแก้ไขปัญหาทางกายภาพของหน่วยงาน/ส่วนราชการ โดยเฉพาะ สำนักงานเขต เช่น การซ่อมแซมท่อน้ำ หรือห้องน้ำ

๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการปฏิบัติตามข้อกฎหมายต่าง ๆ



ควรจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

๕. กรุงเทพมหานครควรจัดทำนโยบายด้านความปลอดภัยฯ สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และมีงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์สนับสนุน

๖. ควรมีการปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่

๖.๑ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

๖.๑.๒ เพิ่มอำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ให้มีอำนาจในการล็อคล้อรถคันที่ฝ่าฝืนเพื่อดำเนินคดีกับเจ้าของผู้ครอบครองรถหรือผู้กระทำความผิดตามกฎหมายได้ ซึ่งการล็อคล้อนั้นเจ้าหน้าที่เพียง ๑ คน สามารถดำเนินการได้ทันที ไม่มีผลกระทบกีดขวางให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัด

๖.๑.๓ กรณีรถบรรทุกที่ใช้บรรทุกสัตว์ กรวด หิน ดิน เลน ทราบ สิ่งปฏิกูล มูลฝอย หรือสิ่งอื่นใด ไม่คลุมผ้าใบหรือสิ่งป้องกันมิให้มูลสัตว์หรือสิ่งดังกล่าวตกหล่น รั่วไหล ปลิว พุ้งกระจายลงบนถนนระหว่างที่ใช้รถตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ฉบับนั้น เห็นควรปรับปรุงกฎหมายเพิ่มอำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีอำนาจเรียกตรวจ ยึด आयัดใบขับขีรถและออกใบสั่งให้ผู้ขับขีหรือเจ้าของรถแล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

๖.๒ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเรื่องการควบคุมการเลี้ยงสุนัข พ.ศ. ๒๕๔๘ กรณีปัญหาเรื่องร้องเรียนเหตุเดือดร้อนรำคาญสุนัขเห่าส่งเสียงดังรบกวน ข้อกฎหมายไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละครัวเรือนสามารถเลี้ยงสุนัขได้กี่ตัว และค่าระดับเสียงดังเท่าไรจึงจัดว่าเป็นเหตุเดือดร้อนรำคาญ

๖.๓ กรุงเทพมหานครควรปรับปรุงการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างสำนักและสำนักงานเขต เพื่อดำเนินการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น ถนนเลียบบคลองภาษีเจริญที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานโยธา

๗. หน่วยงานที่ดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ได้ดี กรุงเทพมหานครควรส่งเข้าประกวดรางวัลเลิศรัฐของสำนักงาน ก.พ.ร. หรือรางวัล United Nations Public Service Awards รวมทั้งรางวัลอื่น ๆ ในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

๘. ควรมีการประเมินผลสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างไร

๙. กรุงเทพมหานครควรกำหนดบทบาทของหน่วยงานในระดับสำนักให้ชัดเจน โดยหน่วยงานระดับสำนัก ควรเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการพิจารณาภาพรวมของสถานการณ์และปัญหาของชุมชนเมือง (กทม.) และนำสถานการณ์และปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ตามลักษณะของพันธกิจของหน่วยงานนั้น ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของผู้บริหาร พร้อมกับจำแนกไปตามลักษณะของเขต/พื้นที่/สถานการณ์ เพื่อสำหรับจัดทำเป็นแนวนโยบายแก่หน่วยงานภาคสนาม คือ สำนักงานเขตต่างๆ กรณีนี้จะทำให้สำนักหลายสำนักดำเนินการกิจที่มีความเด่นชัดในการสานต่อยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกรุงเทพมหานคร และระดับเขต อันจะเป็นการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาของแต่ละเขตหรือกลุ่มเขต เช่น สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักวัฒนธรรม การกีฬา และการท่องเที่ยว

๑๐. กรุงเทพมหานครควรวิเคราะห์และทบทวนบทบาทของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร และกองงานผู้ตรวจราชการให้มีศักยภาพในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดทางเลือกในแก้ไขปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานในมิติใหม่ ๆ เพื่อส่งมอบให้ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร เช่น ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการต่อไป



๑๑. กรุงเทพมหานครควรมีการพัฒนาผู้บริหารระดับสำนัก และสำนักงานเขตให้มีความสามารถในการนำเสนอผลงาน (Presentation Technique)

๑๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครควรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในการเขียนโครงการ

๑๓. ในกรณีเรื่องร้องเรียนที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ควรแจ้งเรื่องไปยังหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑๔. ควรประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรับทราบกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพที่โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครจัดขึ้น หรือให้สิทธิประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโครงการที่น่าสนใจ แต่ไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

๑๕. ควรมีมาตรการเชิงนโยบายว่าจะป้องกันความเสี่ยงในการเกิดโรคจากการทำงานได้อย่างไร

๑๖. กรุงเทพมหานครควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพของหน่วยงาน การดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

๑๗. กรุงเทพมหานครควรจัดทำนโยบายด้านความปลอดภัยฯ ในการปฏิบัติงานของ สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และควรจัดสรรบุคลากรด้านอาชีวอนามัย มาประจำที่หน่วยงานต่าง ๆ

๑๘. กรุงเทพมหานครควรมีการเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านผังเมือง มีการขยายเส้นทางคมนาคม จึงเกิดปัญหาต่างๆ เช่น ความแออัดของประชากร ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการขยายตัวของธุรกิจ

๒.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการในแต่ละตัวชี้วัด

รายละเอียดตามภาคผนวก ข

๒.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม

- คำนำนั้หนักคะแนนมิติที่ ๑ ควรมีลดลง และนำไปเพิ่มในมิติที่ ๒ - ๔ ให้มากยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ

๓. การเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

จากการตรวจติดตามประเมินผลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ระยะครึ่งปีงบประมาณ) พบว่า ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกาย (BMI) เท่ากับ ๒๕.๐ ซึ่งอยู่ในกลุ่มอ้วนระดับ ๒ เมื่อจำแนกเป็นรายหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มี ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ข้าราชการและบุคลากร มีค่าเฉลี่ย BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ (๒๒.๐) ได้แก่ สำนักงานเขตห้วยขวาง มี ๓๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ มีค่าเฉลี่ย BMI อยู่ในกลุ่มอ้วนระดับ ๑ (๒๓.๕ - ๒๔.๙) และ ๔๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ มีค่าเฉลี่ย BMI อยู่ในกลุ่มอ้วนระดับ ๒ (๒๕.๐ - ๒๗.๖) โดยกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพฯ ที่หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดำเนินการแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ การส่งเสริมการออกกำลังกาย การให้ความรู้ด้านสุขภาพและโภชนาการ การเฝ้าระวังการเจ็บป่วย/ลงโทษ และการรับประทานอาหารสุขภาพร่วมกัน (ภาคผนวก ง)



ภาคผนวก ข



ภาคผนวก ค



ภาคผนวก ง

รายงานผลการอุทธรณ์การปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

(รอบที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



ตารางสรุปผลการอุทธรณ์

มติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา															
๑. สำนักงานแพทย์	ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่ขอรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขั้นสูง (Advanced) สามารถให้บริการภายใน ๑๐ นาที และส่วนของขั้นพื้นฐาน (Basic) ภายใน ๑๕ นาที ที่ศูนย์บริการการแพทย์ คำขออุทธรณ์ ขอปรับลดเป้าหมายส่วนของการบริการฯ ขั้นพื้นฐาน (Basic) จาก “ร้อยละ ๖๕” เป็น “ร้อยละ ๖๐.๗๔” เนื่องจากมีจำนวนผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้น และสภาพการจราจรของเมือง	ยกคำขออุทธรณ์ โดยเห็นควรให้ประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ “ร้อยละ ๖๕” เท่าเดิม เนื่องจาก ๑. เป็นการดำเนินงานในเชิงพื้นที่ที่ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้ว ๒. หน่วยงานยังมีเวลาดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓. ข้อมูลผลการดำเนินงาน ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการตามตัวชี้วัด “ร้อยละของผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่ขอรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขั้นสูง (Advance) สามารถได้รับการบริการภายใน ๑๐ นาที และส่วนของขั้นพื้นฐาน (Basic) สามารถได้รับการบริการภายใน ๑๕ นาที (ผลลัพธ์) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๕” <table><tr><th>ประเภทบริการ</th><th>จำนวนที่ให้บริการ (ราย)</th><th>ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)</th><th>คิดเป็นร้อยละ</th></tr><tr><td>ALS (๑๐ นาที)</td><td rowspan="2">๓๘,๙๑๒</td><td>๕,๘๖๔</td><td>๑๕.๐๗</td></tr><tr><td>BLS (๑๕ นาที)</td><td>๑๓,๐๑๒</td><td>๓๓.๔๔</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๓๘,๙๑๒</td><td>๑๘,๘๗๖</td><td>๔๘.๕๑</td></tr></table> *ข้อมูล ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการตามตัวชี้วัด “ร้อยละของผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่ขอรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขั้นสูง (Advance) สามารถได้รับการบริการภายใน ๑๐ นาที และส่วนของขั้นพื้นฐาน (Basic) สามารถได้รับการบริการภายใน ๑๕ นาที (ผลลัพธ์) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๕”	ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	ALS (๑๐ นาที)	๓๘,๙๑๒	๕,๘๖๔	๑๕.๐๗	BLS (๑๕ นาที)	๑๓,๐๑๒	๓๓.๔๔	รวม	๓๘,๙๑๒	๑๘,๘๗๖	๔๘.๕๑
ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ														
ALS (๑๐ นาที)	๓๘,๙๑๒	๕,๘๖๔	๑๕.๐๗														
BLS (๑๕ นาที)		๑๓,๐๑๒	๓๓.๔๔														
รวม	๓๘,๙๑๒	๑๘,๘๗๖	๔๘.๕๑														



หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา																			
		<table><tr><th>ประเภทบริการ</th><th>จำนวนที่ให้บริการ (ราย)</th><th>ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)</th><th>คิดเป็นร้อยละ</th></tr><tr><td>ALS (๑๐ นาที)</td><td>๒๐,๗๖๓</td><td>๖,๙๑๒</td><td>๓๓.๒๙</td></tr><tr><td>BLS (๑๕ นาที)</td><td>๒๒,๗๗๒</td><td>๑๔,๖๓๕</td><td>๖๔.๒๗</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๔๓,๕๓๕</td><td>๒๑,๕๔๗</td><td>๔๙.๔๙</td></tr></table>				ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	ALS (๑๐ นาที)	๒๐,๗๖๓	๖,๙๑๒	๓๓.๒๙	BLS (๑๕ นาที)	๒๒,๗๗๒	๑๔,๖๓๕	๖๔.๒๗	รวม	๔๓,๕๓๕	๒๑,๕๔๗	๔๙.๔๙
		ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ																
		ALS (๑๐ นาที)	๒๐,๗๖๓	๖,๙๑๒	๓๓.๒๙																
		BLS (๑๕ นาที)	๒๒,๗๗๒	๑๔,๖๓๕	๖๔.๒๗																
		รวม	๔๓,๕๓๕	๒๑,๕๔๗	๔๙.๔๙																
		*ข้อมูล ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐																			
		๓.๓ ระยะครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑																			
		“ร้อยละของผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่ขอรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขั้นสูง (Advance) สามารถได้รับบริการภายใน ๑๐ นาที และส่วนของขั้นพื้นฐาน (Basic) สามารถได้รับบริการภายใน ๑๕ นาที”																			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (Advanced) ร้อยละ ๓๐																			
		ขั้นพื้นฐาน (Basic) ร้อยละ ๖๕																			
<table><tr><th>ประเภทบริการ</th><th>จำนวนที่ให้บริการ (ราย)</th><th>ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)</th><th>คิดเป็นร้อยละ</th></tr><tr><td>ALS (๑๐ นาที)</td><td>๙,๙๐๖</td><td>๓,๐๐๙</td><td>๓๐.๓๘</td></tr><tr><td>BLS (๑๕ นาที)</td><td>๑๐,๖๖๑</td><td>๖,๔๓๖</td><td>๖๐.๗๔</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๒๐,๕๖๗</td><td>๙,๔๔๕</td><td>๔๖.๑๑</td></tr></table>				ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	ALS (๑๐ นาที)	๙,๙๐๖	๓,๐๐๙	๓๐.๓๘	BLS (๑๕ นาที)	๑๐,๖๖๑	๖,๔๓๖	๖๐.๗๔	รวม	๒๐,๕๖๗	๙,๔๔๕	๔๖.๑๑		
ประเภทบริการ	จำนวนที่ให้บริการ (ราย)	ดำเนินการที่ได้ตามเวลาที่กำหนด (ราย)	คิดเป็นร้อยละ																		
ALS (๑๐ นาที)	๙,๙๐๖	๓,๐๐๙	๓๐.๓๘																		
BLS (๑๕ นาที)	๑๐,๖๖๑	๖,๔๓๖	๖๐.๗๔																		
รวม	๒๐,๕๖๗	๙,๔๔๕	๔๖.๑๑																		
*ข้อมูล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑																					
๔. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉินแต่ละช่วงเวลา																					
Response time และ Operation time เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเพิ่มหรือลดโอกาสความสูญเสียของการเสียชีวิต การบาดเจ็บรุนแรง และการบาดเจ็บเล็กน้อย หากใช้เวลาสำหรับการปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉินเพิ่มขึ้น โอกาสความสูญเสียก็จะเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะล่าช้าในกระบวนการขั้นตอนใดจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงจากอาการแทรกซ้อนเพิ่มสูงขึ้น โดยอาจส่งผลให้เกิดการเสียชีวิตหรือพิการโดยไม่จำเป็นหรือถ้าใช้เวลาสำหรับการปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉินน้อยลงโอกาสความสูญเสียก็จะลดลง ผู้ป่วยฉุกเฉินก็จะมีโอกาสรอดพ้นจากความพิการหรือการเสียชีวิตโดยไม่จำเป็นสูงขึ้น																					

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๒. สำนักการศึกษา และสำนักงานเขต ๔๘ เขต ยกเว้น สำนักงาน เขตจอมทอง และสาย ใหม่	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย การทดสอบทางการศึกษา (O-NET) ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตเพิ่มขึ้น (ตามเกณฑ์ที่ กำหนด) เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ คำขออุทธรณ์ ขอเปลี่ยนตัวชี้วัด สำหรับการประเมินระดับทาง การศึกษาโดยขอกลับไปใช้ตัวชี้วัด เดิมเมื่อปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจาก ๑. การกำหนดเป้าหมาย วิธีการ คำนวณ ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ๒. โรงเรียนส่วนใหญ่ของ กทม. ขาดอัตรากำลังครูผู้สอน และ ครูผู้สอนที่บรรจุใหม่ เข้ามาไม่ตรง กับสาขาวิชาชีพที่ขาด ๓. การนำร้อยละที่ได้ของระดับชั้น ประถม ๖ และ มัธยม ๓ มารวมกัน และหาค่าเฉลี่ยไม่สะท้อนสภาพ ความเป็นจริง ๔. การกำหนดค่าเป้าหมายไม่เป็น ธรรมกับสำนักงานเขต	ยกคำขออุทธรณ์ โดยให้หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัด (สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล และสำนักการศึกษา) และ หน่วยงานผู้อุทธรณ์ (สำนักงานเขต) ร่วมกัน พิจารณารายละเอียดของตัวชี้วัด เช่น วิธีการ ประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน ค่าเป้าหมาย ฯลฯ เพื่อให้ตัวชี้วัดสามารถวัดถึงผลงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓. สำนักการจราจรและขนส่ง	๑. ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการติดตั้ง/บำรุงรักษาเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> <u>ประเด็นที่ ๑</u> ของดเว้นไม่นำโครงการจัดหาพร้อมติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) พร้อมอุปกรณ์ประกอบ บริเวณโดยรอบคลองโองอ่าง (ระยะที่ ๑ สะพานโอสถานนท์ ถึงสะพานดำรงสถิต) มาประเมินผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของตัวชี้วัด เนื่องจากสำนักการระบายน้ำมีหนังสือขอความร่วมมือรื้อย้ายกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบคลองโองอ่างบริเวณสะพานโอสถานนท์ถึงสะพานดำรงสถิต (กท ๑๐๐๖/๓๓๕๐ ลว.๒๔ ธ.ค.๖๐)	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ตัวไหนที่ยังไม่ได้รับการติดตั้งก็ไม่ต้องนำมาคิด
	<u>ประเด็นที่ ๒</u> ขอเปลี่ยนแปลงนิยาม “การบำรุงรักษา” จากเดิมหมายถึง “...การแก้ไขให้ใช้งานได้ภายใน ๑๒ ชั่วโมง นับจากหน่วยงานได้รับการแจ้งซ่อม...” แก้ไขเป็น “...การแก้ไขให้ใช้งานได้ภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับจากผู้รับแจ้งได้รับการแจ้งซ่อม” เนื่องจาก ๑. สำนักการจราจรและขนส่ง มีการออกข้อกำหนด การบำรุงรักษาระบบเครือข่ายสื่อสารและระบบกล้อง โทรทัศน์วงจรปิดของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการ กรณีเกิดเหตุขัดข้องซึ่งกำหนดไว้ว่า “...ผู้รับแจ้งต้อง	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากการไม่สามารถเร่งรัดการดำเนินงาน ได้มีเหตุมาจากการเข้าถึงพื้นที่ ซึ่งเป็นเหตุที่เกิดขึ้นรายกรณี กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามนิยามได้จากสาเหตุการเข้าพื้นที่ให้ขอยกเว้นเป็นรายกรณีโดยแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ณ วันตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ปลายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓. สำนักการจราจรและขนส่ง (ต่อ)	๑. ลงมือดำเนินการซ่อมบำรุงตามข้อ ๓.๑.๑ ให้แล้วเสร็จภายใน ๒๔ ชั่วโมง ...” สำนักการจราจรและขนส่งไม่สามารถเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนิยามได้ เนื่องจากการเข้าพื้นที่ไม่สามารถทำได้ในบางเวลา เช่น กรณีกล้องติดตั้งอยู่ริมถนนซึ่งไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ในช่วงที่มีการจราจรคับคั่ง หรือกรณีกล้องติดตั้งในพื้นที่ปิด จำเป็นต้องได้รับอนุญาตในการเข้าพื้นที่หรือต้องเข้าพื้นที่ในเวลาทำการ ๒. ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการติดตั้งระบบบริหารจัดการกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เป้าหมาย ร้อยละ ๗๕ <u>คำขออุทธรณ์</u> ของดเว้นไม่นำโครงการจัดหาพร้อมติดตั้งอุปกรณ์ตรวจสอบสถานะอุปกรณ์กล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) แบบ Stand alone มาประเมิน ๑. เนื่องจากเป็นโครงการดังกล่าวมีมูลค่าเกินกว่า ๑๐๐ ล้านบาทซึ่งต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหาร และจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของ กระทรวงมหาดไทย ๒. จำเป็นต้องปรับแผนปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับการพิจารณาดังกล่าว ส่งผลให้โครงการสิ้นสุดการดำเนินงานในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเกินระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ยกคำขออุทธรณ์ ให้ประเมินความสำเร็จของโครงการตามร้อยละการปฏิบัติงานจริง ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้หน่วยงานปรับแก้ขั้นตอนการปฏิบัติงานภายหลังโครงการผ่านการพิจารณาของกระทรวงมหาดไทยแล้ว 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓. สำนักการจราจรและขนส่ง (ต่อ)	๓. <u>ตัวชี้วัด</u> (๑) ร้อยละของจำนวนผู้ใช้บริการ Application Bangkok2U เป้าหมาย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ (๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ Application Bangkok2U เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอยกเว้นการประเมินตัวชี้วัดทั้ง ๒ ข้างต้น เนื่องจากคณะกรรมการดิจิทัล กรุงเทพมหานครมีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ก.พ. ๖๑ ให้สำนักการจราจรและขนส่ง ปรับรายละเอียดขอบเขตของงาน กลุ่มเป้าหมายในการเข้าใช้ Application รวมถึงแผนงานโครงการ ให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับการพิจารณาใช้ทรัพยากรร่วมกับศูนย์ข้อมูล กรุงเทพมหานคร (Data Center)	รับคำขออุทธรณ์
๔. สำนักผังเมือง	๑. <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการวางและจัดทำผังเมืองรวมกรุงเทพมหานคร (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) <u>เป้าหมาย</u> ความคืบหน้าในการดำเนินโครงการในปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๒๕ <u>คำขออุทธรณ์</u> ๑. ขอปรับรายละเอียดตัวชี้วัดในส่วนของขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการจากเดิม ๗ ขั้นตอนเป็น ๙ ขั้นตอนปรับลดและเพิ่มระยะเวลาดำเนินการ และปรับคะแนนของขั้นตอนที่ ๔ - ๙ เพื่อให้สอดคล้องกับขั้นตอน ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากคณะกรรมการกำกับการศึกษาและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทที่ปรึกษา ได้พิจารณารายงานการศึกษา	รับคำขออุทธรณ์ โดยให้ค่าเป้าหมายในการดำเนินโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็น ร้อยละ ๒๕ เท่าเดิม 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๔. สำนักผังเมือง (ต่อ)	ชั้นกลางแล้วมีมติมอบให้บริษัทที่ปรึกษาเพิ่มรายละเอียดการดำเนินงาน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระหว่างบริษัทที่ปรึกษา และคณะกรรมการกำกับการศึกษา เพื่อบูรณาการข้อมูลรายสาขาให้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นผลให้บริษัทที่ปรึกษา ส่งงานไม่สามารถส่งงานตามกำหนดได้ รวมทั้งทำให้หน่วยงานมีขั้นตอนการดำเนินงานเพิ่มและต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโครงการที่กำหนดไว้	
	๒. <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานปรับปรุงข้อมูลแผนที่เชิงเลขมาตราส่วน ๑ : ๔,๐๐๐ และจัดทำข้อมูลภูมิประเทศและระดับชั้นความสูง <u>เป้าหมาย</u> ความคืบหน้าในการดำเนินโครงการในปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๔๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอปรับรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินงานหาตัวผู้รับจ้าง จากเดิมเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม เป็นเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ๒๕๖๑ เนื่องจากขั้นตอนดังกล่าวต้องเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (E – bidding)	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากการดำเนินงานขอความเห็นชอบในการดำเนินการจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (E – bidding) จากปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานปกติของการดำเนินโครงการและเห็นไปตามระเบียบของทางราชการ 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๔. สำนักผังเมือง (ต่อ)	๓. <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จในการซ่อมแซมเสาชิงช้า ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) <u>เป้าหมาย</u>โครงการปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ร้อยละ ๓๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอปรับรายละเอียดตัวชี้วัดในส่วนของขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์) ในขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตามสัญญา (ขยายสัญญา) จากเดิมระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ – มีนาคม ๒๕๖๑ เป็นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ – เมษายน ๒๕๖๑ เนื่องจากวัสดุที่ใช้ในการปูพื้นบริเวณเสาชิงช้าเป็นกระเบื้องดินเผาที่เป็นงานเฉพาะและต้องสั่งทำพิเศษ	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากวัสดุที่ใช้ในการปูพื้นบริเวณเสาชิงช้า ซึ่งกำหนดให้ใช้กระเบื้องดินเผา ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดประกอบแบบรายการข้อ ๓.๖ อยู่แล้ว ซึ่งทั้งหน่วยงานและผู้รับจ้างสามารถคาดการณ์ถึงระยะเวลาที่ต้องใช้และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นได้
	๔. <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของโบราณสถานที่ได้รับการปรับปรุง ดูแลรักษา ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๑๐๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอยกเว้นไม่นำกิจกรรมที่ ๑ การปรับปรุงป้อมมหาภาพและกำแพงเมืองเก่า (เป้าหมายร้อยละ ๒๐) มาคำนวณการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เนื่องจากการปรับปรุงโบราณสถานที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากกรมศิลปากรจะต้องได้รับ ความเห็นชอบรูปแบบ รายละเอียดจากกรมศิลปากรก่อนดำเนินการ ซึ่งระยะเวลา ที่กรมก่อนดำเนินการ ซึ่งระยะเวลาที่กรมศิลปากรใช้ในการพิจารณาเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากได้กำหนดระยะเวลาการประสานไว้แล้ว 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๕. สำนักพัฒนาสังคม	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรุงเทพมหานครระดับดีขึ้นไป <u>เป้าหมาย</u> จากร้อยละ ๘๘.๕ <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรุงเทพมหานคร <u>เป้าหมาย</u> จากร้อยละ ๑๐๐ ขอ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอเปลี่ยนเป้าหมายตัวชี้วัดที่ ๑ เป็นร้อยละ ๘๐ และตัวชี้วัดที่ ๒ เป็นร้อยละ ๙๐ เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เพื่อปรับปรุงด้านกายภาพของศูนย์ฯ	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากทุกสำนักงานเขตยังไม่ได้รับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของกรุงเทพมหานคร และมีข้อสังเกตว่า ในอนาคตอยากให้สำนักงานเขตเป็นผู้พิจารณางบประมาณในเรื่องดังกล่าวมากกว่าสำนักพัฒนาสังคม
๖. สำนักงานเขตคลองเตย	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมสถานประกอบการมีการพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครระดับดี <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอปรับเป้าหมาย ปี ๒๕๖๑ เป็นร้อยละ ๘๐ เนื่องจากการดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารฯ ต้องใช้ระยะเวลาอย่างค่อยเป็นค่อยไป	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากยังมีระยะเวลาในการดำเนินงานจนถึงสิ้นปีงบประมาณ
๗. สำนักงานเขตดอนเมือง	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จในการซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน ตรอก ซอย สิ่งสาธารณะประโยชน์ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐ <u>คำขออุทธรณ์</u> ขอเปลี่ยนแปลงค่าเป้าหมายของการปรับปรุงได้ตามกำหนดเพราะผู้รับจ้างทำงาน	ถอนคำอุทธรณ์ เนื่องจากไม่ได้เป็นตัวเจรจาตกลง 

หน่วยงาน	ประเด็นการอุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๘. สำนักงานเขตราชเทวี	ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการเตรียมการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขต ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ คำขออุทธรณ์ สำนักงานเขตราชเทวีไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานล้างจ้างเหมาหน่วยงานอื่นทำความสะอาด/ลอกท่อระบายน้ำฯ ตามสัญญาจ้างทำความสะอาดท่อระบายน้ำจำนวน ๗๕ ซอย ในพื้นที่เขตราชเทวี ซึ่งสำนักงานเขตราชเทวีได้จ้างบริษัทเอ็น เอ เซียน กรู๊ป จำกัด เป็นผู้ดำเนินการตามสัญญาเลขที่ ยธ. ๔/๒๕๖๑ เริ่มสัญญาวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ระยะเวลา ๗๕ วัน โดยสำนักงานเขตพบว่าบริษัทผู้รับจ้างมิได้เข้ามาดำเนินการตามแผนงานทำความสะอาด/ลอกท่อแต่ประการใด จึงได้มีหนังสือเร่งรัดดำเนินการ จำนวน ๒ ฉบับ ลงวันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๑ และลงวันที่ ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๑ และมีหนังสือแจ้งเรียกค่าปรับจากบริษัทฯ หากเลยวันกำหนดแจ้งเสร็จวันละ ๖๐๒.๖๙ บาท เป็นผลให้การรายงานผลการดำเนินงานตามแบบ สนน. ๐๑ ไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดคือ ร้อยละ ๗๕ ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑	รับคำขออุทธรณ์ โดยให้คิดเฉพาะผลงานที่สำนักงานเขตดำเนินการเอง ซึ่งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลอาจพิจารณาร่วมกับสำนักงานเขตปรับเปลี่ยนขอบข่ายของการประเมินให้เหมาะสม



ตารางสรุปผลการขอุทธธรณ์

มติที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ

หน่วยงาน	ประเด็นการขอุทธธรณ์	ผลการพิจารณา
๑. กองกลาง	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ประกอบด้วย ๑) จ้างเหมาปรับปรุงห้องสุขาชาย-หญิง ชั้น ๑ ๒) ปรับปรุงห้องสุขาชาย-หญิง ชั้น ๓ รายการกันเงินเหลือมปี ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๑ รายการ รายการปรับปรุงห้องทำงานสำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดิน ภายในอาคารศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร	<u>ยกคำขอุทธธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขอุทธธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม รายจ่ายอื่น ๒ รายการ งบประมาณรวม ประกอบด้วย ๑) โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๒) โครงการหลักสูตรการบริหารงานเขต	<u>ยกคำขอุทธธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓. กองงานผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อหนี้ผูกพัน คำครุภัณฑ์ ๑ รายการ รถนั่งส่วนกลางปริมาตรกระบอกลูกสูบ ไม่เกิน ๑,๖๐๐ ซีซี หรือกำลังเครื่องยนต์ สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๖๕ กิโลวัตต์ จำนวน ๑ คัน	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๔. สำนักการจราจรและขนส่ง	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกู้หนี้ผูกพัน รายการที่ก่อกู้หนี้ผูกพันไม่ทัน ๓๑ มี.ค. ๖๑ จำนวน ๑๗ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๕. สำนักผังเมือง	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อกู้หนี้ผูกพัน คำครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๓ รายการ ๑. เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน ชนิดตั้ง พื้นหรือชนิดแขวน (มีระบบฟอกอากาศ) ๒. โต๊ะทำงาน ระดับปฏิบัติงาน, ปฏิบัติการ ชำนาญงาน,อาวุโส, ชำนาญการ ๘ ชุด	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๕. สำนักผังเมือง (ต่อ)	๓. โครงการปรับปรุงป้อมมหากาฬและกำแพงเมืองเก่า ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม - ๑๔ รายการ - โครงการปรับปรุงป้อมมหากาฬและกำแพงเมืองเก่า	<u>รับคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากเป็นปัญหาจากปัจจัยภายนอกและหน่วยงานได้เร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากหน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด <u>รับคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากเป็นปัญหาจากปัจจัยภายนอกและหน่วยงานได้เร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๖. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๓ รายการ ประกอบด้วย ๑. รายการเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ขนาด ๑๐๐ กิโลวัตต์ พร้อมค่าติดตั้ง ๑ เครื่อง ๒. โครงการจัดการรถปฏิบัติการกู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย จำนวน ๔ คัน ๓. รายการปรับปรุงสถานีดับเพลิงบางโพ รายการกันเงินเหลือปี ๓ รายการ ประกอบด้วย ๑) ใบกันเงินที่ ๐๐๘/๖๐ งบประมาณ ๖๗๒,๘๙๒ บาท รายการค่าเช่าที่ดินเป็นที่ตั้งของสถานีดับเพลิงภูเขาทอง	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๖. สำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ต่อ)	๒) ใบกันเงินที่ ๐๑๐/๖๐ งบประมาณ ๖๗๒,๘๘๒ บาท รายการค่าเช่าที่ดินเป็นที่ตั้ง ของสถานีดับเพลิงภูเขาทอง ๓) ใบกันเงินที่ ๐๑๑/๖๐ รายการค่าจ้าง เหมาเอกชนในการเคลื่อนย้ายเรือดับเพลิง ขนาด ๓๘ ฟุต ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๑ รายการ ได้แก่ โครงการจัดการปฏิบัติการ กู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย จำนวน ๔ คัน หมวดรายจ่ายอื่น มีโครงการอบรมอยู่ ระหว่างดำเนินงาน ๒ รายการ ประกอบด้วย ๑.) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้น พื้นฐาน ๒.) ค่าใช้จ่ายในการอบรมส่งเสริมพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยให้กับเจ้าหน้าที่สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด
๗. สำนักงบประมาณ- กรุงเทพมหานคร	<u>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒</u> ร้อยละความสำเร็จของ การเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม รายการค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงระบบคำ ขอต้งงบประมาณและระบบงานสารบรรณ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด
๘. สำนักสิ่งแวดล้อม	๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อ หนี้ผูกพัน กรณีรายการ/โครงการที่ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างโดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (e- bidding) จำนวน ๘ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวม แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๘. สำนักสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	รายการกันเงินเหลื่อมปี - โครงการก่อสร้างสวนสาธารณะภายใน สถานีพัฒนาที่ดินกรุงเทพมหานคร (ถนนบางขุนเทียนชายทะเล)	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากโครงการฯ ดังกล่าว เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำ รับรองฯ แล้ว
๙. สำนักพัฒนาสังคม	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกำหนดผูกพัน ได้แก่ รายการกล้องช่างฝังจิ๋วเวรี(สเตอริโอไมโคร สโคป) ขนาด ๓,๐๐๐ ANSI Lumens ๑ เครื่อง	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๐. สำนักงานเขตพระนคร	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกำหนดผูกพัน ได้แก่การปรับปรุง สำนักงานเขตพระนคร	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๑. สำนักงานเขตป้อมปราบ ศัตรูพ่าย	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกำหนดผูกพัน ได้แก่การปรับปรุง สำนักงานเขตป้อมปราบฯ	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๑๒. สำนักงานเขตปทุมวัน	ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ได้แก่ ๑) รายการค่าใช้จ่ายยืมสะสม กรุงเทพมหานคร ไปเป็นเงินทดรองราชการ กรุงเทพมหานคร (เงินเดือนและค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว) ๒) หมวดรายจ่ายอื่นมีรายการค่าใช้จ่ายยืมสะสม ๒ รายการ ๓) หมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง (ค่าที่ดิน) จำนวน ๗ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากการเบิกจ่ายเงินเดือนในเดือน ต.ค. ๖๐ และเดือน พ.ย. ๖๐ ที่ใช้เงินยืมสะสม สงม. ได้นำผลการเบิกจ่ายเงินเดือน ๒ เดือนดังกล่าว รวมในผลการเบิกจ่ายภาพรวม ในไตรมาสที่ ๑ และในไตรมาสที่ ๒ ด้วยแล้ว <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากรายการค่าใช้จ่ายยืมสะสมในไตรมาสที่ ๑ และไตรมาสที่ ๒ สงม.มิได้นำรายการดังกล่าวมาพิจารณาประเมินผล <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๑๓. สำนักงานเขตบางกะปิ	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน ค่าครุภัณฑ์ ๗ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๑๓. สำนักงานเขตบางกะปิ (ต่อ)	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๑๐ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๔. สำนักงานเขตลาดกระบัง	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดผู้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๓ รายการ ประกอบด้วย ๑) ปรับปรุงโรงเรียนวัดปลูกศรัทธา เนื่องจากดำเนินการจัดจ้างครั้งที่ ๒ แล้ว ไม่มีผู้ซื้อแบบ ๒) ปรับปรุงโรงเรียนวัดลานบุญ เนื่องจากดำเนินการจัดจ้างครั้งที่ ๒ แล้ว ไม่มีผู้ซื้อแบบ ๓) ปรับปรุงโรงเรียนวัดราชโกษา	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๕. สำนักงานเขตหนองจอก	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การกำหนดผู้ผูกพัน กำหนดไม่ทัน ๓๑ มี.ค.๖๑ ๒ รายการ ๑.รถโดยสารขนาด ๑๒ ที่นั่ง (ดีเซล) ปริมาตรกระบะบรรทุกไม่เกิน ๒,๔๐๐ ซีซี ๒. ปรับปรุงโรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง แขวง หนองจอก	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๑๖. สำนักงานเขต บางกอกใหญ่	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ซึ่ง รายการค่าที่ดินฯ ดังกล่าว สำนักงานเขต บางกอกใหญ่ไม่สามารถก่อกหนี้ผูกพันได้ ภายในกำหนด ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๑๑ รายการ ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินฯ ดังกล่าว สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ไม่สามารถ เบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมายที่ กำหนด	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๗. สำนักงานเขตหนองแขม	<u>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑</u> ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกหนี้ผูกพัน ปรับปรุงซอยเพชรเกษม ๑๑๔ จากถนนเพชร เกษมถึงสุดเขต	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำ ผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้น เดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกัน แล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๑๘. สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อกหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ๑) ก่อสร้างสะพานทางเดิน ค.ส.ล. ข้ามคลองพิทยาลงกรณ์สู่เส้นทางศึกษาและ ชมธรรมชาติป่าชายเลน	<u>รับคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากเป็นปัจจัย ภายนอกที่หน่วยงาน ไม่สามารถควบคุมได้



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๑๘.สำนักงานเขตบางขุนเทียน (ต่อ)	๒) ปรับปรุงซอยสะแกงาม ๑๔ แยก ๑๑ ๑๕ ๑๗ ถนนท้ายซอยจากซอย ๙ ถึง ซอย ๑๙ และซอยแยกช่วงปลายซอยสะแกงาม ๑๔ จำนวน ๒ ซอย ถึงสุดเขตทางสาธารณะ ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ประกอบด้วย ๑) ก่อสร้างสะพานทางเดิน ค.ส.ล. ข้ามคลองพิทยาลงกรณ์สู่เส้นทางศึกษาและชมธรรมชาติป่าชายเลน ๒) ปรับปรุงซอยสะแกงาม ๑๔ แยก ๑๑ ๑๕ ๑๗ ถนนท้ายซอยจากซอย ๙ ถึงซอย ๑๙ และซอยแยกช่วงปลายซอยสะแกงาม ๑๔ จำนวน ๒ ซอย ถึงสุดเขตทางสาธารณะ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>รับคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากเป็นปัจจัยภายนอกที่หน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้ <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๑๙. สำนักงานเขตจตุจักร	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๗ รายการ ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เนื่องจากการบังคับใช้ พรบ.การจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และการเบิกจ่ายจากเงินยืมสะสมไปเป็นเงินทดรองราชการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๒๐. สำนักงานเขตบึงกุ่ม	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๓ รายการ ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๓ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด
๒๑. สำนักงานเขตสาทร	๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อ หนี้ผูกพัน รายการ/โครงการที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (e-bidding)	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๒๒. สำนักงานเขตราชเทวี	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อหนี้ผูกพัน ค่าครุภัณฑ์ ๑ รายการ เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม ๒ เครื่อง	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๒๒. สำนักงานเขตราชเทวี (ต่อ)	ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม - ค่าครุภัณฑ์ ๑ รายการ เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม ๒ เครื่อง - ค่าใช้สอย ๑ รายการ เช่าที่ดินจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เพื่อใช้เป็นที่ทำการสำนักงานเขต ระยะเวลา ๕ ปี	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒๓. สำนักงานเขตคลองเตย	๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม การก่อกำเนิดผูกพันของสำนักงานเขตเป็นไปได้อย่างล่าช้า แม้จะดำเนินการทันภายในกำหนด ๓๑ มี.ค. ๖๑ แต่ก็มีผลกระทบให้การเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของสำนักงานเขตไม่เป็นไปตามเป้าหมายรายไตรมาส	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒๔. สำนักงานเขตประเวศ	<u>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑</u> ร้อยละความสำเร็จของการก่อกำเนิดผูกพัน มีดังนี้ ๑.ปรับปรุงซอยเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ ซอย ๒ (ช่วงปลาย) ถึงจุดที่กำหนด ๒. ปรับปรุงโรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า ๓.ปรับปรุงโรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สกม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๒๕. สำนักงานเขตบางพลัด	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดผู้куп ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๑ รายการ - โครงการก่อสร้างศูนย์บริการ สาธารณสุข ๒๗ จันทร นิยมโพธิ์	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๒๖. สำนักงานเขตสวนหลวง	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดผู้куп ๑๐ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๒๗. สำนักงานเขตวัฒนา	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดผู้куп ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๕ รายการ ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๕ รายการ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานครม. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๒๘. สำนักงานเขตบางแค	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อหนี้ผูกพัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ประกอบด้วย ๑) ปรับปรุงโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ ๒) ปรับปรุงโรงเรียนบางเขือกหนึ่ง	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก หน่วยงานควรมี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด
๒๙. สำนักงานเขตหลักสี่	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อหนี้ผูกพัน รายการปรับปรุงซอยกำแพงเพชร ๖ ซอย ๗ แยก ๓-๔ จากจุดที่กำหนด และซอยชุมชน ล่อทิพย์ จำนวน ๕ ซอย จากต้นซอยถึงสุด ซอย	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๓๐. สำนักงานเขตคันนายาว	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อหนี้ผูกพัน กรณีเงินกันเหลื่อมปี ๒๕๖๐ รายการก่อสร้างอาคารศูนย์บริการ สาธารณสุข ๗๐ คันนายาว (ส่วนที่เหลือ)	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๓๑. สำนักงานเขตสะพานสูง	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อหนี้ผูกพัน ไม่สามารถก่อหนี้ผูกพันได้ทัน ๓๑ มี.ค.๖๑	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจาก สกม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓๒. สำนักงานเขตวังทองหลาง	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อกั้นผู้ก่อกวน กรณีเงินกันเหลื่อมปี ๒๕๖๐ รายการปรับปรุงขอยเครื่องคล้าย ๒ กรณีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓ รายการ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๖๐ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๙๖ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๑๒๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม จำนวน ๔ รายการ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๖๐ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๙๖ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๑๒๒ - รายการปรับปรุงขอยลาดพร้าว ๘๐	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย <u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานควรมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓๓. สำนักงานเขตคลองสามวา	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อกั้นผู้ก่อกวน โครงการก่อสร้างเขื่อนกันดิน ค.ส.ล. และปรับปรุงถนนเลียบริมคลองสี่ตะวันตก บริเวณโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเบญจมราชูทิศ	<u>รับคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจากเป็นปัจจัยภายนอกที่หน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้
๓๔. สำนักงานเขตห้วยขวาง	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อกั้นผู้ก่อกวน รายการปรับปรุงอาคารสำนักงานเขตห้วยขวาง	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สงม. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผลคะแนนการประเมิน ณ สิ้นเดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๓๕. สำนักงานเขตบางนา	๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อสร้าง ถนนผู้กผัน กรณีรายการ/โครงการที่ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างโดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (e-bidding) รายการปรับปรุงโรงเรียนวัดบางนาใน	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย
๓๖. สำนักงานเขตทุ่งครุ	ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๒ รายการ ๑. รายการปรับปรุงซอยประชาอุทิศ ๗๒ จากคลองรางตันถึงถนนเลียบทางด่วน วงแหวนด้านทิศใต้ ๒. รายการปรับปรุงซอยประชาอุทิศ ๗๖ จากคลองเก่าห้องถึงสุดทางสาธารณะ	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก หน่วยงานครมี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด
๓๗. สำนักงานเขตธนบุรี	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ก่อสร้างผู้กผัน ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ๑ รายการ โครงการก่อสร้างศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๗ จันทร์ฉิมไพบูลย์	<u>ยกคำขออุทธรณ์</u> เนื่องจาก สม. ได้มีการ ปรับหลักเกณฑ์ โดยจะนำผล คะแนนการประเมิน ณ สิ้น เดือน มี.ค. ๖๑ และสิ้นเดือน พ.ค. ๖๑ มารวมกันแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย



ตารางสรุปผลการอุทธรณ์

มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
๑. สำนักงาน ดอนเมือง	หน่วยงานแจ้งว่า “ได้จัดส่งเอกสารตามกำหนด แต่เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการจัดส่งเอกสาร เจ้าหน้าที่จัดส่งเพียงรายงานการประชุมผู้บริหารเขตฯ มิได้ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงาน ซึ่งทางคณะกรรมการได้มีการประชุมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมนี้ ได้แนบเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์มาด้วยแล้ว” ทั้งนี้ หน่วยงานได้ส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงานครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.	ยกคำขออุทธรณ์ เนื่องจากเหตุผล ดังนี้ ๑. แนวทางการประเมินผล (หน้า ๒๘ จากคู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑) กำหนดประเด็นที่จะถูกหักคะแนนไว้ชัดเจน โดยระบุว่า “หากหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือทำได้ไม่สมบูรณ์เพียงพอ จะถูกหักคะแนน ประเด็นละ ๒ คะแนน” ซึ่งการไม่จัดส่งหรือแนบรายงานการประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานให้สำนักงานตรวจสอบภายใน ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เป็นประเด็นหนึ่งที่จะถูกหักคะแนน ๒ คะแนน ๒. เหตุผลที่หน่วยงานระบุมาประกอบการอุทธรณ์ คือ “ความผิดพลาดในการจัดส่งเอกสาร” โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเอง ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในที่หน่วยงานควบคุมได้เอง ไม่ใช่ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมแต่อย่างใด ๓. หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่หน่วยงานสามารถจัดส่งเอกสารได้ถูกต้องและครบถ้วน จึงไม่ถูกหักคะแนน แต่อาจจะมีบางหน่วยงานส่งเอกสารไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ก็ยอมรับการหักคะแนนตามแนวทางการประเมินผล ดังนั้น การคืนคะแนนให้สำนักงานเขตดอนเมือง อาจจะเข้าข่ายปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมได้



ตารางสรุปผลการขออุทธรณ์

มติที่ ๔ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	๑. ควรมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อให้ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์ปกติของแต่ละกลุ่ม แยกการคิดคำนวณ ไม่นำทุกกลุ่มมารวมคำนวณ ๒. ควรปรับลดเป้าหมายของตัวชี้วัดจากเพิ่มขึ้น ๕ ขึ้นไป เป็นเพิ่มขึ้น ๒.๕ เนื่องจากเป้าหมายเดิมสูงมาก <u>เหตุผล</u> ความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์ปกติ เสมือนเป็นเพียงการเพิ่มหรือลดน้ำหนักให้ได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แต่ผลดังกล่าวไม่สามารถบ่งชี้ว่า สุขภาพของบุคลากรนั้นดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ประกอบกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีนั้น เป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ควบคุมได้ยาก แต่หากบุคคลนั้นไม่ให้ความสนใจ ใส่ใจ และให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของตนเองก็ไม่อาจส่งผลให้การดำเนินการสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	<u>ประเด็นขออุทธรณ์ข้อที่ ๑</u> - ยกคำขออุทธรณ์ <u>เหตุผล</u> เนื่องจากประเด็นดังกล่าวนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการวัดค่าเฉลี่ย BMI ของบุคลากรในหน่วยงาน ตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ว่าควรวัดค่าเฉลี่ย BMI จำแนกเป็นกลุ่มตามเกณฑ์การแปลผลค่าดัชนีมวลกาย ๕ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ผอม (๒) ปกติ (๓) อ้วนระดับ ๑ (๔) อ้วนระดับ ๒ และ (๕) อ้วนระดับ ๓ ซึ่งการประเมินโดยจำแนกเป็นกลุ่มเช่นนี้จะสามารถนำผลการวัดค่า BMI ไปใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการตรวจติดตามประเมินผลฯ ระยะครึ่งปีงบประมาณที่ผ่านมา หลายหน่วยงานได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคำนวณคะแนนค่าเฉลี่ย BMI ในประเด็นเดียวกัน สำนักงาน ก.ก. จึงได้ปรับหลักเกณฑ์การคำนวณค่าเฉลี่ย BMI ตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนี้อยู่



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
		ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ ซึ่งผลการพิจารณาในประเด็นนี้จะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการฯ และ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ซึ่งเมื่อทราบผลการพิจารณาแล้ว สำนักงาน ก.ก. จะแจ้งให้หน่วยงานทราบต่อไป <u>ประเด็นขออุทธรณ์ข้อที่ ๒</u> ยกคำขออุทธรณ์ เกี่ยวกับการขอลดเป้าหมายของตัวชี้วัด เหตุผล เนื่องจากการคิดค่าเป้าหมายใน ตัวชี้วัดนี้ คิดจากการเพิ่มหรือลดค่า BMI (แล้วแต่กรณีตามค่าเฉลี่ย BMI ของ ขรก. และบุคลากรแต่ละหน่วยงาน) โดยเฉลี่ยของคนทั้งหน่วยงาน โดยถ้าหากหน่วยงาน มีการบริหารจัดการที่ดี และจัดกิจกรรม เสริม สร้างสุขภาพที่เหมาะสมและต่อเนื่อง การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของค่า BMI ของ ขรก. และบุคลากรให้มีแนวโน้มเข้าสู่ เกณฑ์ปกติตามค่าเป้าหมายที่กำหนด น่าจะมีใช้เรื่องยาก ซึ่งจากการตรวจ ติดตามประเมินฯ ที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่พยายามกำหนด กิจกรรม/มาตรการที่น่าสนใจเพื่อให้ค่า BMI เข้าสู่แนวโน้มปกติ เช่น ส่งเสริมการ ออกกำลังกาย ให้ความรู้เรื่องโภชนาการ จัดอาหารคลีนให้รับประทาน ให้รางวัล/ ยกย่องผู้ที่สามารถลดน้ำหนักได้ หรือมี มาตรการลงโทษถ้า น้ำหนักเพิ่ม เป็นต้น



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
		ซึ่งพบว่าหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเดิมที่มีแนวโน้มที่จะสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงพิจารณาว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมาะสมแล้ว ประกอบกับถ้ามีการคิดคะแนนการคำนวณแยกเป็นรายกลุ่มตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ และหน่วยงานต่าง ๆ แล้วก็น่าจะส่งผลให้คะแนนเพิ่มสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ เรื่องสุขภาพแม้จะเป็นเรื่องส่วนบุคคลแต่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่จะให้ความสำคัญกับคน เพราะ คน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องดูแล รักษา และพัฒนาคนในองค์กรให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความดี และสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย ยิ่งในสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจปัจจุบันที่แข่งขันและรีบเร่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพักผ่อนไม่เพียงพอ ออกกำลังกายน้อย และการกินอาหารที่ไม่มีประโยชน์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะโรคอ้วน และนำไปสู่การเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังตามมา เช่น เบาหวาน ความดัน หัวใจ ส่งผลให้องค์กรเกิดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น และความเจ็บป่วยของบุคลากรเหล่านั้น ก็ส่งผลต่อศักยภาพในการ



หน่วยงาน	ประเด็นการขออุทธรณ์	ผลการพิจารณา
		ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการมีนโยบายด้านสุขภาพ หรือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพจึงเป็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งนโยบาย/กิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาพก็มีรูปแบบหลากหลาย เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การให้ความรู้ด้านโภชนาการ การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ใส่ใจสุขภาพ รวมทั้งการหาแนวทางปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ใส่ใจเรื่องสุขภาพ และในการวัดผลว่านโยบายและกิจกรรมที่ดำเนินการจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น การวัดค่า BMI ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่ไม่ยุ่งยากมากนัก ใช้งบประมาณน้อย อีกทั้งเป็นที่ยอมรับกัน ในทางการแพทย์ว่าค่า BMI สามารถใช้บ่งชี้ว่าอ้วนหรือผอมในผู้ใหญ่ตั้งแต่อายุ ๒๐ ปีขึ้นไป ความสำคัญของการรู้ค่า BMI เพื่อดูอัตราการเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ ถ้าค่าที่คำนวณได้มากหรือน้อยเกินไป เพราะถ้าเป็นโรคอ้วนแล้ว จะมีภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจขาดเลือด และโรคนี้ในถุงน้ำดี แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ที่ผอมเกินไป ก็เสี่ยงต่อการติดเชื้อประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกายลดลง จึงเป็นเหตุผลให้นำค่า BMI มาเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ซึ่งการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายเป็นเรื่องของการลงทุนระยะยาว อาจจะไม่แสดงผลชัดเจนในตอนแรกแต่ในอนาคตเมื่อเรามีอายุมากขึ้นจะเห็นความสำคัญของการดูแลรักษาสุขภาพ



แนวทางการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประกอบด้วย
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Career Path)
และเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Development)
รายละเอียดดังนี้

๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง (Career Path) ดังนี้

๑.๑ กรอบอัตรากำลังของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒,๐๑๘ ตำแหน่ง
มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการทั้งในประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม
กับลักษณะงาน คุณภาพ ความยุ่งยาก ความหลากหลาย และความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง
พิจารณาถึงความก้าวหน้า โดยเฉพาะในสถานียับเพลิงเพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมี
การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ที่ปฏิบัติการกิจของหน่วยงาน ตำแหน่งพนักงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภททั่วไป เป็นระดับอาวุโส ในเบื้องต้นกำหนดสถานียับเพลิงละ ๑
ตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไข
เพิ่มเติมที่กำหนดไว้

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งสายงานปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย และสายงานปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับสายงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้อง
หรือเกื้อกูลกันหรือมีองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อประโยชน์ในการ
พิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันสำหรับกรณีต่าง ๆ เช่น การย้ายเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ
เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสให้สายอาชีพดังกล่าวได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในระดับเดียวกัน และมีเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพที่กว้างขึ้น หรือต้องการเปลี่ยนเส้นทางความก้าวหน้าไปเส้นทางอื่น

๒. เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career
Development) รายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสบการณ์
ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เหมาะสม

๒) ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ด้านสาธารณภัยและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่คาดหวัง

เป้าหมาย

กรุงเทพมหานครมีกำลังคนด้านภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการยกระดับ
คุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ



สาระสำคัญ

สาระสำคัญ

การกำหนดเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Development) พิจารณาจากภารกิจลักษณะงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีการได้ปรับเปลี่ยนทั้งในเชิงปริมาณงานและเชิงคุณภาพงานตามโครงสร้างและอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ (Career Path) ประกอบกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ที่มุ่งสร้างมหานครแห่งความปลอดภัย แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ๒๕๕๘ ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์และมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยง และส่งเสริมบทบาทด้านการป้องกันมากกว่าการบรรเทาสาธารณภัยรวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย เพื่อลดผลกระทบและความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ดังนั้น หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ “บุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” และเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ขององค์กร (Re-branding Strategies) ตามวิสัยทัศน์ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย “เป็นองค์กรชั้นนำด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” จึงควรกำหนดเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมาเป็นกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยมี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๑ นักดับเพลิงและกู้ภัย (Fundamental)
- ระดับ ๒ ผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialist) เช่น ด้านดับเพลิง ด้านกู้ภัยที่สูงและที่อับอากาศ ด้านกู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย ด้านกู้ภัยทางน้ำ ด้านค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง ด้านเทคนิคและอุปกรณ์ ด้านกู้ชีพ เป็นต้น
- ระดับ ๓ ผู้เชี่ยวชาญ (Professional) เช่น ด้านดับเพลิง ด้านกู้ภัยที่สูงและที่อับอากาศ ด้านกู้ภัยสารเคมีและวัตถุอันตราย ด้านกู้ภัยทางน้ำ ด้านค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ กรอบหลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น ๒ หลักสูตร ได้แก่

๑) หลักสูตรเฉพาะทาง กำหนดไว้ ๓ ระดับ

- หลักสูตรระดับต้น สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติงานและปฏิบัติการ
- หลักสูตรระดับกลาง สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติงานและปฏิบัติการขึ้นไป
- หลักสูตรระดับสูง สำหรับข้าราชการระดับชำนาญงานและชำนาญการขึ้นไป

๒) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๓. สำนักป้องกัน

๓. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการต่อเนื่องในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดด้านความชำนาญและด้านความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและเพื่อรองรับสาธารณภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยึดหลักการ ดังนี้

- หลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล

- หลักการความคุ้มค่าและประหยัด การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องพัฒนาให้ตรงกับความต้องการจำเป็น และการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากหน่วยงานต้องใช้ผลจากการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- หลักความเป็นมาตรฐาน หลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมหน่วยงานผู้มีหน้าที่ดำเนินการต้องจัดทำและรับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างมาตรฐานในการพัฒนา

- หลักสมรรถนะ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

- หลักการพัฒนาที่สมดุล การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกระดับควรได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา และจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๒ จัดทำคู่มือมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามที่กำหนดไว้ ๓ ระดับ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง (Hard Skills) ซึ่งเน้นความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ของภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควบคู่ไปกับหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถทักษะ ด้านที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรวิทยากรและการสอน หลักสูตรการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และมาตรการลดความเสี่ยงสาธารณภัย หลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการที่เชื่อมโยงกับสาขาต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับด้านผังเมือง ด้านโยธา ด้านการจราจรและขนส่ง ด้านเทคโนโลยีสื่อสารใหม่ ๆ ด้านภาษา เป็นต้น หรือตามที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนด โดยองค์ประกอบของหลักสูตรควรมีดังนี้

๑) ชื่อหลักสูตร

๒) ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๓) หลักการและเหตุผล

๔) จุดประสงค์

๕) โครงสร้างหลักสูตร (รายละเอียดวิชา)

๖) กระบวนการพัฒนาและกิจกรรม

๗) ระยะเวลา

๘) รูปแบบการพัฒนา

๙) เกณฑ์การติดตามและประเมินผล

๑๐) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษา

๑๑) คุณสมบัติของวิทยากร

๑๒) สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา

ฯลฯ



๓.๓ จัดทำระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เกี่ยวกับการมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติหรือสัญลักษณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ผ่านตามเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่กำหนด ๓ ระดับ ได้แก่

- ระดับ ๑ นักดับเพลิงและกู้ภัย (Fundamental)
- ระดับ ๒ ผู้ชำนาญเฉพาะทาง (Specialist)
- ระดับ ๓ ผู้เชี่ยวชาญ (Professional)

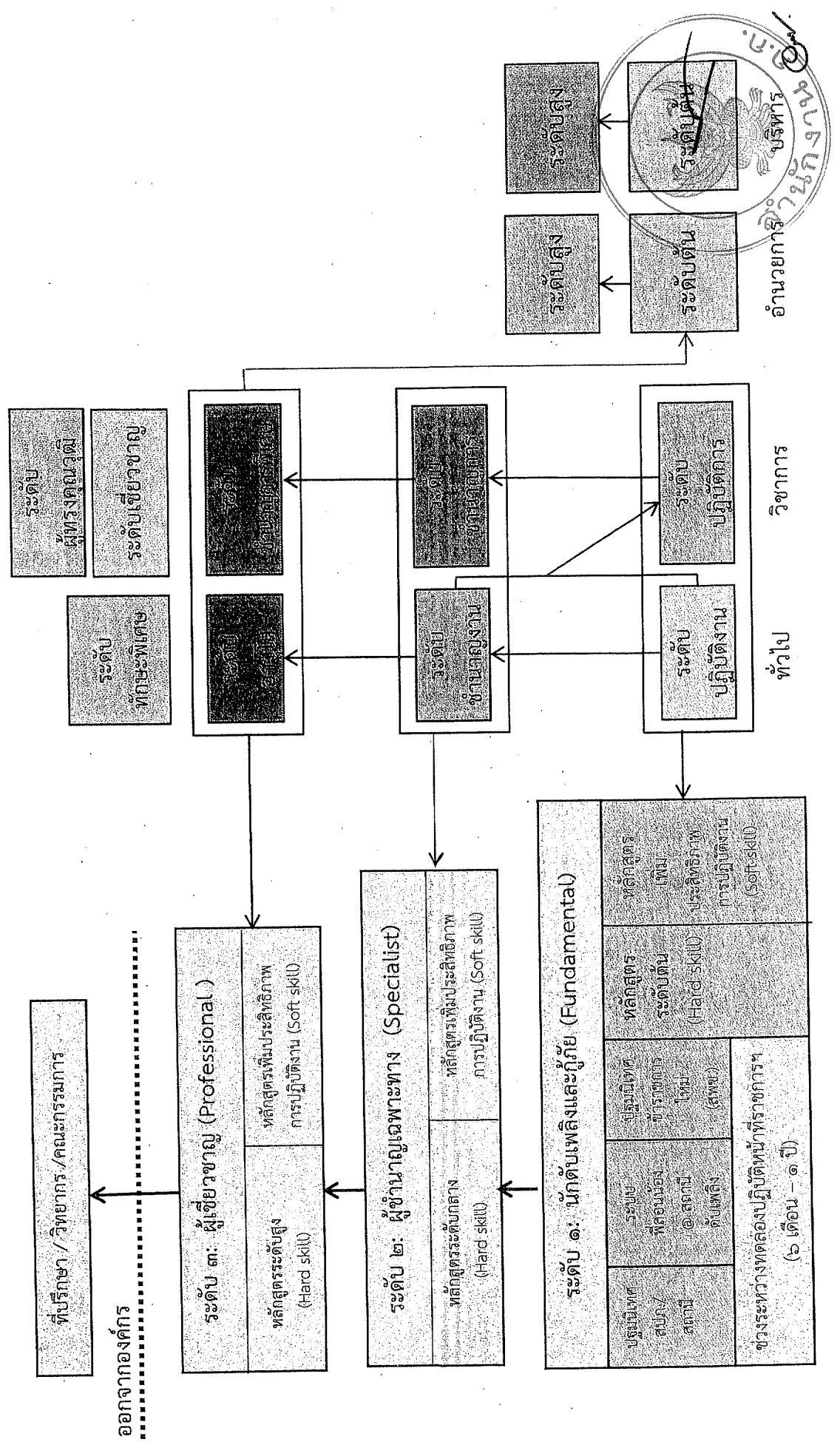
ทั้งนี้ เมื่อผ่านแต่ละระดับจึงจัดทำบัญชีรายชื่อเพื่อเผยแพร่เป็นข้อมูลผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญแต่ละด้านไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงานสำหรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสาธารณภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเป็นการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ นำเสนอข้อมูลตามข้อ ๓.๑ - ๓.๓ ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาและประเมินเพื่อรับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการตาม (ร่าง) แนวทางการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Management)



ส่วนที่ ๑ เส้นทางกำกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(Career Development)



ส่วนที่ ๒ กรอบหลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรอบหลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย แบ่งออกเป็น ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรเฉพาะทาง

๑.๑ หลักสูตรระดับต้น

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน

๑.๒ หลักสูตรระดับกลาง

๑.๒.๑ หลักสูตรการดับเพลิงขั้นก้าวหน้า

๑.๒.๒ หลักสูตรการกู้ภัยขั้นก้าวหน้า

๑.๒.๓ หลักสูตรการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองขั้นก้าวหน้า

๑.๒.๔ หลักสูตรการกู้ภัยทางน้ำขั้นก้าวหน้า

๑.๒.๕ หลักสูตรการกู้ภัยสารเคมีขั้นก้าวหน้า

๑.๒.๖ หลักสูตรด้านเทคนิคและอุปกรณ์พิเศษ

๑.๒.๗ หลักสูตรการกู้ชีพ

๑.๓ หลักสูตรระดับสูง

๑.๓.๑ หลักสูตรการดับเพลิงขั้นสูง

๑.๓.๒ หลักสูตรการกู้ภัยขั้นสูง

๑.๓.๓ หลักสูตรการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองขั้นสูง

๑.๓.๔ หลักสูตรการกู้ภัยทางน้ำขั้นสูง

๑.๓.๕ หลักสูตรการกู้ภัยสารเคมีขั้นสูง

๒. หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- หลักสูตรการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- หลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และมาตรการลดความเสี่ยงสาธารณภัย
- หลักสูตรวิทยากรและการสอน
- หลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการที่เชื่อมโยงกับสาขาต่างๆ เช่น ความรู้ด้านผังเมือง ด้านโยธา
ด้านการจราจรและขนส่ง ด้านเทคโนโลยีสื่อสารใหม่ ๆ ด้านภาษา เป็นต้น
- หลักสูตรอื่นตามที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนด

