"ยกเลิกชั้นความลับเมื่อ
๒๐ สิงหาคม ๖๓"

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)	รองประธาน ก.ก.
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์)	กรรมการ ก.ก.
๓. ปลัดกระทรวงมหาดไทย (นายบุญธรรม เลิศสุชีเกษม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน)	กรรมการ ก.ก.
๔. เลขาธิการ ก.พ. (นางศรีสมร กสิศิลป์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)	กรรมการ ก.ก
๕. เลขาธิการ ก.พ.ร. (นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)	กรรมการ ก.ก.
๖. เลขาธิการ ก.ค.ศ. (นายอัมพร พินะสา)	กรรมการ ก.ก.
๗. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นายวันนี นนท์ศิริ ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ แทน)	กรรมการ ก.ก.
๘. นางวันทนีย์ วัฒนะ (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)	กรรมการ ก.ก.
๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)	กรรมการ ก.ก.
๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม (ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)	กรรมการ ก.ก.
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง (ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)	กรรมการ ก.ก.
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)	กรรมการ ก.ก.
๑๓. นายมานพ แก้วมรกฎ (ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)	กรรมการ ก.ก.
๑๔. นางเบญจวรรณ สร่างนิทร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.

๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ...

๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๖. นายอุบล เล่นวารี (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายภาส ภาสสัทธา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	กรรมการ ก.ก.
๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นายกอบชัย พงษ์เสริม)	กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	ติดภารกิจ
๒. นายธวัชชัย ฟักอังกูร	ติดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายธนกร ไชยศรี	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวมาลินี เธียรสุนทร	ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๔. นายธีระเดช เดชบุญ	ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. นางอลิสา เงินเส็ง	ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๖. นางสาวน้ำฝน อยู่ดี	ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
๗. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์	ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๘. นายบุญลือ โตนดงาม	ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๙. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร	ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
๑๐. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
๑๑. นางสาวทรรศนีย์ พันธ์ประคุณ	ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๒. นางนงเยาว์ หนูรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๓. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๔. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๕. นางศุภากร อึ๊งภากรณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๖. นางสาวจรรยา อเนกนงค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๗. นายพิศนุ อินทร์ชัย	นิติกรชำนาญการพิเศษ

๑๘. นายณยศ ...

๑๘. นายณยศ อารีราษฎร์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๑๙. นายอนิรุทธ์ ธรรมาธิกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒๐. นางสาวกัญญปภา คงประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒๑. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒๒. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๒๓. นายนิมิตต์ วงษ์พานิช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
๒๔. นางสาววรวรรณ เกียรติโพธา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๕. นางสาววรัญญา รังสีวณิชอรุณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๖. นายโยธิน อ่ำฟัก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
๒๗. นายประทิน สิงขโรทัย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
๒๘. นางสาวธมกร ดุษณีนภดล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๙. นางสาวพรรณปพร ด่านพิทักษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๐. นางสาวลลิดา วชังเงิน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๑. นางสาวนวรัตน์ ศรศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๒. ว่าที่ร้อยตรี ปรัชญา แสงดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๓. นายสถาพร กุ้งทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๔. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรปฏิบัติการ
๓๕. นางกิตติมา เทียนไชย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๖. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๗. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๘. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๙. นางสาววรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไป
๔๐. นายธีระพงษ์ ดีตุ	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พล.ต.อ.อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ติดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม และกล่าวแสดงความยินดีกับ นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๒๔ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการสังกัดสำนักงานเขต ซึ่งมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการสังกัดสำนักงานเขต รวมทั้งหมด จำนวน ๒๗๔ ตำแหน่ง ซึ่งมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นต่อปีเป็นเงิน จำนวน ๓๓,๘๓๑,๖๐๐ บาท (สามสิบสามล้านแปดแสนสามหมื่น-หนึ่งพันหกร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๔๔ ของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. กรณีการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นต่อปีเป็นเงิน ๑,๒๐๙,๖๐๐ บาท (หนึ่งล้านสองแสนเก้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

๒. กรณีการปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส รวมทั้งหมดจำนวน ๒๕๐ ตำแหน่ง มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นต่อปีเป็นเงิน ๓๒,๖๒๒,๐๐๐ บาท (สามสิบสองล้านหกแสนสองหมื่นสองพันบาทถ้วน)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณาดังนี้

๑.๑ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานปกครอง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง ควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการปรับให้สำหรับงานหรือกลุ่มงานภายในฝ่ายทะเบียนที่ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนที่มีระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการต่างๆ กำหนดตำแหน่งและระดับข้าราชการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ไว้ ทั้งนี้ควรบริหารอัตรากำลังภายในฝ่ายให้สอดคล้องกับปริมาณงานและอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

๑.๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ในฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายรายได้ และฝ่ายเทศกิจ จำนวน ๒๕๐ ตำแหน่ง ในครั้งนี้เป็นการปรับปรุงตำแหน่งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งฯ อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่สำนักงาน ก.ก. อาจต้องพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

๑.๒.๑ บทบาท ...

๑.๒.๑ บทบาทหรือสถานะในการปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในฐานะหัวหน้างาน หรือเป็นการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในลักษณะเฉพาะตัว เนื่องจากเมื่อเทียบตำแหน่งประเภททั่วไป กับประเภทวิชาการแล้ว ตำแหน่งระดับอาวุโสอาจเทียบได้กับระดับชำนาญการพิเศษ ดังนั้นในบางฝ่ายที่มีลักษณะการแบ่งงานภายในส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ อาจทำให้มีปัญหาในเชิงการปฏิบัติงาน เช่น ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล หรือฝ่ายรายได้ เป็นต้น และควรกำหนดให้ชัดเจนด้วยว่ากำหนดตำแหน่งอาวุโสไว้สำหรับงานหรือกลุ่มงานใด ทั้งนี้อาจกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่สามารถแต่งตั้งได้ทั้งตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปได้ โดยสำนักงาน ก.ก. ควรพิจารณาโครงสร้างตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไปว่ามีสัดส่วนเท่าไหร่ เพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานให้มีเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับข้าราชการได้อีกทางหนึ่ง

๑.๒.๒ การพิจารณาการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในลักษณะที่เป็นการปรับเป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นควรนำเสนอข้อมูลค่างานเบื้องต้นประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งควรมาจากการวิเคราะห์ปริมาณงานประกอบกับความยุ่งยากของงานที่เกิดขึ้นจริง และมีผู้ปฏิบัติทำหน้าที่นี้อยู่แต่กรอบตำแหน่งในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความยุ่งยากของงาน

๑.๓ เนื่องจากสำนักงานเขตเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลากหลาย ดังนั้นการนำเสนอลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตควรมีข้อมูลรายละเอียดการจัดระบบงานหรือการจัดกลุ่มงานและการกำหนดหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานเขต รวมถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงของภารกิจและระบบงานระหว่างสำนักและสำนักงานเขตว่ามีลำดับขั้นหรือเส้นทางของงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาถึงคุณภาพของงานและตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของสำนักงานเขตยังควรพิจารณาขอบเขตหรืออำนาจหน้าที่ของงานใหม่ ๆ ที่จะได้รับการถ่ายโอนหรือมอบหมายเพิ่มเติมจากรัฐบาล และงานที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขต แต่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ประกอบด้วยเช่นกัน

๑.๔ ในส่วนของตำแหน่งที่จะนำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ควรพิจารณานำตำแหน่งว่างมาดำเนินการปรับปรุงก่อน และหากมีความจำเป็นต้องนำตำแหน่งที่มีคนครองมาดำเนินการ กรุงเทพมหานครควรมีวิธีการหรือแนวทางการบริหารตำแหน่งที่ชัดเจน

<u>มติ ก.ก.</u> เห็นชอบในหลักการในส่วนของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเขต แต่เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เพิ่มขึ้นในครั้งนี้ เป็นการประมาณการค่าใช้จ่ายจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน หากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครมีการกำหนดประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีลดลงจากเดิม การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเช่นนี้อาจมีผลกระทบต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้วย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรอบคอบ ในการนำเสนอจึงควรมีข้อมูลในส่วนของงบประมาณที่คาดไว้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มาประกอบการพิจารณาด้วย

๒. เพื่อให้เป็น

๒. เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. ได้ประสานขอข้อมูลรายรับจริงในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อมูลการประมาณการรายรับประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากสำนักการคลัง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๙๓๘ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ และสำนักการคลังได้จัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้สำนักงาน ก.ก. ตามหนังสือสำนักการคลังที่ กท ๑๓๐๒/๒๗๕๔ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๘๓,๐๐๐ ล้านบาท (แปดหมื่นสามพันล้านบาทถ้วน) โดยแบ่งเป็น

- รายรับที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บเอง จำนวน ๒๐,๕๐๐ ล้านบาท (สองหมื่น-ห้าร้อยล้านบาทถ้วน)

- รายรับที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ จำนวน ๖๒,๕๐๐ ล้านบาท (หกหมื่นสองพัน-ห้าร้อยล้านบาทถ้วน)

๒.๒ รายรับจริงระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ กรุงเทพมหานครมีรายรับรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๘,๐๗๒,๗๙๒,๘๘๙.๐๑ บาท (สามหมื่นแปดพันเจ็ดสิบสองล้าน-เจ็ดแสนเก้าหมื่นสองพันแปดร้อยแปดสิบเก้าบาทหนึ่งสตางค์) โดยแบ่งเป็น

- รายรับที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บเอง จำนวน ๓,๓๕๗,๘๔๐,๗๘๗.๘๔ บาท (สามพันสามร้อยห้าสิบเจ็ดล้านแปดแสนสี่หมื่นเจ็ดร้อยแปดสิบเจ็ดบาทแปดสิบสี่สตางค์)

- รายรับที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ จำนวน ๓๔,๗๑๔,๙๕๒,๑๐๑.๑๗ บาท (สามหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยสิบสี่ล้านเก้าแสนห้าหมื่นสองพันหนึ่งร้อยหนึ่งบาทสิบเจ็ดสตางค์)

๒.๓ ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๕,๕๐๐ ล้านบาท (เจ็ดหมื่นห้าพันห้าร้อยล้านบาทถ้วน) โดยแบ่งเป็น

- ประมาณการรายรับที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บเอง จำนวน ๑๒,๐๐๐ ล้านบาท (หนึ่งหมื่นสองพันล้านบาทถ้วน)

- ประมาณการรายรับที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ จำนวน ๖๓,๕๐๐ ล้านบาท (หกหมื่นสามพันห้าร้อยล้านบาทถ้วน)

๓. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครได้รายงานประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประมาณการไว้ที่ ๒๙,๕๑๑,๖๔๖,๐๐๐ บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๕.๕๖ ของยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๘๓,๐๐๐ ล้านบาท)

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครประมาณการรายรับไว้เท่ากับประมาณการรายจ่ายทั้งสิ้น ๗๕,๕๐๐ ล้านบาท โดยมีการประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครไว้จำนวน ๒๙,๐๔๐,๐๔๘,๐๒๐ บาท ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๘.๔๕ ของยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. ตารางเปรียบเทียบ

๔. ตารางแสดงการจัดเก็บรายได้ช่วงสองไตรมาสของกรุงเทพมหานครในรอบ ๔ ปี

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายรับ-รายจ่าย	รายได้ที่จัดเก็บได้จริง		
		ต.ค. - มี.ค. (สองไตรมาส)	คิดเป็นร้อยละ	รวมทั้งปีงบประมาณ
๒๕๖๐	๗๖,๐๐๐	๓๗,๓๙๒.๒๗	๔๙.๒๐	๗๙,๒๙๒.๗๓
๒๕๖๑	๗๘,๕๐๐	๔๐,๘๕๘.๑๓	๕๒.๐๕	๘๖,๔๓๒.๘๑
๒๕๖๒	๘๐,๐๐๐	๓๘,๖๙๘.๖๙	๔๘.๓๘	๘๓,๒๓๗.๔๘
๒๕๖๓	๘๓,๐๐๐	๓๘,๐๗๒.๐๑	๔๕.๘๗	๖๘,๐๐๐.๐๐*
๒๕๖๔**	๗๕,๕๐๐	-	-	๗๕,๕๐๐.๐๐

*ที่มา : หนังสือสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครที่ กท ๑๙๐๒/๐๐๔๒๐ ลว ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จากผลกระทบรายได้ของกรุงเทพมหานคร
**ที่มา : ประมาณการงบประมาณรายรับ-รายจ่าย

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ในสองไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรุงเทพมหานครสามารถจัดเก็บรายได้ได้ใกล้เคียงกับในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา แต่จากสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ประกอบกับการแก้ไขกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ส่งผลให้การจัดเก็บรายได้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ น่าจะต่ำกว่าประมาณการที่ตั้งไว้ ซึ่งรายรับที่สำนักการคลังคาดการณ์ว่าสามารถจัดเก็บได้จำนวน ๖๘,๐๐๐ ล้านบาท ทั้งนี้ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรุงเทพมหานครสามารถจัดเก็บรายได้ จำนวน ๕๑,๘๕๓,๘๕๘,๐๗๕.๒๔ ล้านบาท หรือร้อยละ ๖๒.๔๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (ข้อมูลจากกองบัญชี สำนักการคลัง) ซึ่งหากคำนวณจากรายรับที่คาดการณ์ว่าจะจัดเก็บได้ (๖๘,๐๐๐ ล้านบาท) เปรียบเทียบกับข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลประจำปี ๒๕๖๓ จะคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๙.๑๖

๕. ตารางการรายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ปีงบประมาณ	ต.ค. - มี.ค.	เม.ย. - ก.ย.	รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๖๐	๑๑,๙๑๔.๐๕	๑๕,๐๔๘.๖๘	๒๖,๙๖๒.๗๓	๓๔.๗๐	
๒๕๖๑	๑๔,๖๕๑.๓๒	๑๑,๕๒๖.๓๒	๒๖,๑๗๘.๔๒	๓๓.๓๕	
๒๕๖๒	๑๔,๙๖๙.๕๒	๑๒,๑๘๓.๒๖	๒๗,๑๕๓.๗๘	๓๓.๙๔	
๒๕๖๓	๑๔,๗๗๖.๘๔	๑๑,๘๕๔.๗๙	๒๖,๖๓๑.๖๓	๓๒.๐๙	คำนวณจาก ๘๓,๐๐๐ ลบ.
๒๕๖๓*	๑๔,๗๗๖.๘๔	๑๑,๘๕๔.๗๙	๒๖,๖๓๑.๖๓	๓๙.๑๖	คำนวณจาก ๖๘,๐๐๐ ลบ.
๒๕๖๔**	-	-	๒๙,๐๔๐.๐๐	๓๘.๔๖	คำนวณจาก ๗๕,๕๐๐ ลบ.

จากตารางแสดงให้เห็นว่า เมื่อประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) หากพิจารณาจากงบประมาณรายจ่ายที่กำหนดไว้เดิมจำนวน ๘๓,๐๐๐ ล้านบาท จะคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๙ แต่หากพิจารณาตามประมาณการรายรับที่คาดการณ์ว่าสามารถจัดเก็บได้จำนวน ๖๘,๐๐๐ ล้านบาท จะคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๖ อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งครั้งนี้ เป็นการคำนวณค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งคำนวณจากค่ากึ่งกลางเงินเดือนของระดับตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน/ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ/บำนาญ และสวัสดิการอื่นๆ ของตำแหน่งที่จะได้รับ ตามตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้ไม่ได้เพิ่มขึ้นทั้งหมดภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากเมื่อ ก.ก. เห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว สำนักงาน ก.ก. จะต้องดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณา รวมทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ และหากแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้จะกระทบต่อประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปี ๒๕๖๔ จากจำนวน ๒๙,๐๔๐ ล้านบาท (ร้อยละ ๓๘.๔๖) เป็น ๒๙,๐๗๓ ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๔๕ และคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๘.๕๑ ของประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น เป็นไปตามข้อสังเกตและความเห็นของ ก.ก. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการสังกัดสำนักงานเขต รวมทั้งหมด ๒๗๔ ตำแหน่ง ซึ่งมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น

<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u>

คณะกรรมการได้อภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวางและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้ไม่ได้เพิ่มขึ้นพร้อมกันทั้งหมด แต่จะทยอยเพิ่มขึ้นตามวิธีการหรือกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่ง ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ด้านการจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รวมถึงการลดหย่อนภาษีตามมติคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้การจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานครไม่เป็นไปตามประมาณการหรือต่ำกว่ารายได้ที่จัดเก็บจริงในช่วงเดียวกันของปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สถานการณ์ด้านการจัดเก็บรายได้อาจมีแนวโน้มการจัดเก็บได้ใกล้เคียงกับสถานการณ์ปกติ เนื่องจากมีปัจจัยด้านบวกจากการยกเลิกการลดหย่อนภาษีและมีการปรับปรุงอัตราการจัดเก็บภาษีป้ายใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับกรุงเทพมหานครมากขึ้น

๒. ภาระ...

๒. ภารกิจของสำนักงานเขตมีความหลากหลาย เป็นงานบริการที่มีความสัมพันธ์กับภารกิจและระบบงานของสำนัก ประกอบกับสำนักงานเขตไม่ได้รับการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของสำนักงานเขตในภาพรวมทั้งหมดจะต้องมีการพิจารณาอีกหลายสายงาน และหากเป็นการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง จะส่งผลให้เกิดภาระทางงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของสำนักงานเขต จะต้องพิจารณาขอบเขตหรืออำนาจหน้าที่ของงาน โดยควรทบทวนภารกิจในภาพรวมทั้งหมด และจัดอัตรากำลังหรือขนาดของงานให้เหมาะสมกับขอบเขตหรืออำนาจหน้าที่ในแต่ละลำดับชั้นระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ประกอบกับควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดทำ E-Service หรือ E-Office ในกระบวนงานต่างๆ เพื่อควบคุมและลดการใช้อัตรากำลัง รวมถึงช่วยอำนวยความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓. กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานระหว่างสำนักและสำนักงานเขตจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ดังนั้น กรุงเทพมหานครอาจใช้วิธีการแบบข้าราชการพลเรือนในลักษณะการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยใช้วิธีการกระจายภารกิจและการเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักไปให้สำนักงานเขต รวมทั้งควรมีการมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้ผู้อำนวยการเขตสามารถสั่งการได้ด้วย เพื่อสร้างความคล่องตัวและช่วยแบ่งภาระการปฏิบัติงานของงานในพื้นที่

มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๒๗๔ ตำแหน่ง ซึ่งมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้กรุงเทพมหานครนำข้อสังเกตและข้อพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๑ การให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิง

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก) พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการสนับสนุนสตรีให้เป็นพลังสำคัญทางเศรษฐกิจในประเด็นดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการลาของสามีเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอดโดยให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอประเด็นนโยบายปรับแก้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรจากเดิม “ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” เป็น “ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา”

๑.๒ ขยายวัน

๑.๒ ขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง โดยให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอประเด็นแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

๑.๒.๑ แก้ไขวันลาคลอดบุตรของข้าราชการหญิงจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวันลาคลอดของราชการให้เท่ากับภาคเอกชน

๑.๒.๒ ให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ เพื่อสนับสนุนนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลกที่ตั้งเป้าหมายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน ๖ เดือน ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) มีมติให้รับฟังความคิดเห็นรวมถึงข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรการดังกล่าว โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีความเห็นเพิ่มเติมให้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ด้วย

๒. คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีหนังสือถึงปลัดกรุงเทพมหานคร แจ้งมติคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และขอรับฟังความเห็นและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่ โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิง รายละเอียดตามหนังสือคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๕๐๔/๑๕๗๓ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีหนังสือถึงหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) แจ้งมติคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และขอรับฟังความเห็นและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่ โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิง รายละเอียดตามหนังสือคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๕๐๔/๑๕๗๓ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งสำนักงาน ก.ถ. มีความเห็นดังนี้

๓.๑ เห็นด้วยกับการให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรจากเดิม “ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” เป็น “ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา” เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้ผู้ชายได้เข้ามามีส่วนร่วมดูแลบุตรมากขึ้น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเหมาะสม เหตุผลความจำเป็น และไม่ต้องก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

๓.๒ เห็นด้วยกับการแก้ไขวันลาคลอดบุตรของข้าราชการหญิงจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน เนื่องจากเป็นการสนับสนุนนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว ๖ เดือนขององค์การอนามัยโลก

๓.๓ [illegible]

๓.๓ ประเด็นเรื่องการให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ จะนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) พิจารณาต่อไป

๔. คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีความเห็นเรื่องการลาของพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการลา ซึ่งกำหนดให้ท้องถิ่นถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยอนุโลม แต่อย่างไรก็ดี เพื่อประโยชน์ในการให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับทราบถึงแนวคิดดังกล่าวด้วย จึงให้รายงาน ก.ถ. และขอรับฟังความคิดเห็นจาก ก.ก. ด้วย

๕. การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย เป็นการส่งเสริมให้ผู้ชายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลบุตร ซึ่งส่งผลดีต่อชีวิตครอบครัวและชีวิตผู้หญิง รวมถึงบุตรที่จะมีความสุข มีสุขภาพดี เห็นคุณค่าในตนเอง และมีพฤติกรรมในการสร้างปัญหาน้อยลง

๖. การดำเนินการตามมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่ กรณีข้าราชการหญิงเป็นไปตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลกที่ตั้งเป้าหมายให้มีการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวถึงอายุ ๖ เดือน และเป็นไปตามนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของไทย เนื่องจากนมแม่มีสารอาหารครบถ้วนที่ส่งผลต่อพัฒนาการ มีภูมิคุ้มกันโรค ช่วยพัฒนาสมองและเพิ่มระดับเชาวน์ปัญญา (IQ) ประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ลดความเสี่ยงการเป็นมะเร็งรังไข่ มะเร็งเต้านม และโรคอ้วนของแม่ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว ๖ เดือนที่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ และต่ำที่สุดในเอเชีย ซึ่งอุปสรรคส่วนหนึ่งเกิดจากการที่แม่ต้องกลับไปทำงานหลังคลอดก่อนเด็กมีอายุ ๖ เดือน ส่งผลให้มีทารกไทยเพียงร้อยละ ๒๓ ที่ได้กินนมแม่อย่างเดียวในช่วง ๖ เดือนแรกของชีวิต ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขจึงตั้งเป้าหมายให้ภายในปี ๒๕๖๘ อัตราการกินนมแม่อย่างเดียวของทารกอายุต่ำกว่า ๖ เดือน เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายโลกที่ทุกประเทศตั้งไว้ร่วมกันเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องกำหนดนโยบายที่ช่วยสนับสนุนให้ครอบครัวสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในช่วง ๖ เดือน เช่น การให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแบบได้รับค่าจ้างเพื่อช่วยให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูเด็กในช่วงแรกของชีวิต เป็นต้น

<u>กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง</u>

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๕ กำหนดว่า วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมิได้กำหนดให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร และกำหนดตารางการลาของ

ข้าราชการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตารางการลาของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น หากมีการแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ก็จะมีผลต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วย

๓. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐาน คุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิง ที่คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) กำหนดขึ้นสอดคล้องกับนโยบายและข้อแนะนำขององค์การอนามัยโลกที่ว่า “เด็กทุกคนควรได้กินนมแม่อย่างเดียวจนอายุครบ ๖ เดือน และกินนมแม่ต่อเนื่องควบคู่กับอาหารตามวัยไปจนถึง ๒ ปี หรือนานกว่านั้น” ด้วยเหตุผลที่ว่าการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวในช่วง ๖ เดือนแรกของชีวิตเป็นการเริ่มต้นที่ดีที่สุดสำหรับทารกและประโยชน์ของนมแม่นั้นมีต่อเนื่องไปตลอดชีวิตการเสริมพลังพ่อแม่ให้สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ รัฐบาลจึงควรพิจารณาดำเนินนโยบายที่ช่วยสนับสนุนครอบครัวในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น การให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแบบได้รับค่าจ้าง เพื่อช่วยให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูและผูกพันกับเด็กในช่วงแรกของชีวิต ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุด และจากสถานการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทั่วโลกปรากฏว่า ประเทศไทยมีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว ๖ เดือน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑ โดยภายในปี ๒๕๖๘ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งเป้าหมายอัตราการกินนมแม่อย่างเดียวของทารกอายุต่ำกว่า ๖ เดือนเพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ และเหตุผลหลักข้อหนึ่งที่ทำให้แม่ไม่สามารถให้นมลูกได้เนื่องจากปัจจุบันผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานนอกบ้าน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้มีการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พิจารณามาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิงที่คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) กำหนดขึ้น โดยมีความเห็นดังนี้

๑. มาตรการดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายขององค์การอนามัยโลกและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ส่งเสริมให้เด็กได้กินนมแม่อย่างเดียวจนอายุครบ ๖ เดือน ดังนั้นภาครัฐจึงต้องมีนโยบายและกลไกสนับสนุนครอบครัวในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น การให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแบบได้รับค่าจ้าง

เพื่อช่วย...

เพื่อช่วยให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูและผูกพันกับเด็กในช่วงแรกของชีวิต เป็นต้น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์-การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม-คุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้มีการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ และจะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล และจะทำให้ทารกมีภูมิคุ้มกันที่ดีตลอดชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากได้รับการเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิดจากพ่อแม่

๒. มาตรการดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยิ่ง ทั้งนี้ การลาของข้าราชการหญิงต้องเป็นการลาเพื่อให้นมบุตรจริง และการลาของข้าราชการชายต้องลาในระยะเวลาที่ภรรยาลาคลอด ๙๘ วัน รวมถึง ๙๐ วันที่ภรรยาลาต่อโดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ และในอนาคตกรุงเทพมหานครควรเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น การจัดห้องให้นมลูกในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

๓. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้เห็นชอบมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิงตามที่คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) กำหนดขึ้น เนื่องจากเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ขององค์การอนามัยโลกและกระทรวงสาธารณสุข

<u>มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ</u> เห็นด้วยกับการนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิงตามที่คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์-การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) กำหนดขึ้น โดยมีความเห็นดังนี้

๑. มาตรการส่งเสริมการลาของสามีเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด จากเดิม “ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” เป็น “ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา” ควรให้ลาได้เฉพาะในระยะเวลาที่ภรรยาลาคลอดบุตร ๙๘ วัน และรวมถึงที่ลาเพิ่มได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน

๒. เห็นด้วยกับมาตรการการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง จากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวันลาคลอดของราชการให้เท่ากับภาคเอกชน

๓. มาตรการให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ ควรกำหนดเงื่อนไขการลาให้ชัดเจนว่าเป็นกรณีการลาเพื่อเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เท่านั้น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อสำนักงาน ก.ถ. จะได้แจ้งให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการนโยบาย-

และยุทธศาสตร์ ...

และยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) และ ก.ถ. ทราบ เป็นลำดับต่อไป ทั้งนี้ขอให้ที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. มาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง เป็นมาตรการที่เหมาะสมและควรได้รับการสนับสนุนและนำมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสอดคล้องกับนโยบายขององค์การอนามัยโลกที่ส่งเสริมให้เกิดการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งปัจจุบันครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวที่พ่อแม่เพียง ๒ คน เลี้ยงลูก ไม่ได้อาศัยร่วมกับญาติพี่น้อง การขยายวันลาจึงช่วยให้การเลี้ยงดูบุตรเป็นไปอย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ลดความเหนื่อยล้าและสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้กับพ่อแม่ในการช่วยกันเลี้ยงลูก สร้างความผูกพันระหว่างแม่กับลูก อีกทั้งยังช่วยเพิ่มอัตราการเกิดของประชากรที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การให้นมบุตรเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีคุณภาพมากที่สุดในการสร้างพัฒนาการให้กับเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงประถมวัยซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดและจะช่วยให้ประเทศมีประชากรที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

๒. หากจะนำมาตรการขยายวันลาสำหรับข้าราชการหญิงที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ ควรมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการลาให้ชัดเจน ทั้งนี้การระบุว่าเป็นกรณีการลาเพื่อเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เท่านั้น อาจไม่สามารถตรวจสอบหรือหาหลักฐานยืนยันได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการลาเพื่อเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างแท้จริง เนื่องจากแม่บางคนอาจไม่มีน้ำนม จึงอาจเป็นการตัดสิทธิของคนเหล่านั้นที่ต้องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

๓. หากจะนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้างมาปรับใช้ ควรมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการลาให้ชัดเจน เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ข้าราชการหญิงสามารถลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีก ๑๕๐ วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือน ดังนั้นอาจมีระยะเวลาที่เหลื่อมกันระหว่างการลากิจดังกล่าวและการขยายวันลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง

๔. หากนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้างมาปรับใช้ หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาต้องเตรียมการและมอบหมายภารกิจงานของผู้ลาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่อง

๕. การนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้างมาปรับใช้ อาจส่งผลกระทบต่อการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากมีระยะเวลาในการลาค่อนข้างนาน อย่างไรก็ตามการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หากในรอบการประเมินผู้รับการประเมินไม่มีผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวย่อมไม่สามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างไรก็ตามในส่วนของข้าราชการชายซึ่งสามารถลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ

ไม่ติดต่อกัน

ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา อาจจะไม่ได้กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน หากในรอบการประเมินข้าราชการชาย มีผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ย่อมสามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ที่ประชุมเห็นควรว่า การขยายวันลาไม่ส่งกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่นเดียวกับการนำมาตรการการให้ข้าราชการทำงานนอกสถานที่มาใช้ เนื่องจากไม่ว่าทำงานในสถานที่ใดหากมีระบบการกำกับติดตามงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีระบบการรายงานผลงานที่ชัดเจน ข้าราชการย่อมสามารถสร้างผลงานได้ และผู้บังคับบัญชาย่อมสามารถติดตามผลงานได้จากทุกสถานที่เช่นกัน

มติที่ประชุม ๑. เห็นด้วยกับการนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามีฯ และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้างฯ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิง สอดคล้องกับนโยบายและข้อแนะนำขององค์การอนามัยโลกที่ว่า “เด็กทุกคนควรได้กินนมแม่อย่างเดียวจนอายุครบ ๖ เดือน และกินนมแม่ต่อเนื่องควบคู่กับอาหารตามวัยไปจนถึง ๒ ปี หรือนานกว่านั้น” และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้มีการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยให้กำหนดเงื่อนไขและรายละเอียดเกี่ยวกับเกี่ยวกับการลาให้ชัดเจน ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก.

๒. เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครแจ้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามีฯ และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้างฯ พร้อมทั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ ขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและ-บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

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

มาตรา ๔๒

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

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

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ อนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ แจ้งว่า ก.ค.ศ. มีมติยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใหม่ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

๕. สำนักการศึกษาได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๘๐๒/๖๓๖๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ส่งร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๖. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมมีมติ มอบให้สำนักการศึกษาพิจารณาทบทวนร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. แล้วให้นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาและข้อสังเกต ดังนี้

๖.๑ ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้น สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องแก้ไขมาตรฐานตำแหน่ง แต่ให้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือกแทน เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ที่มีความเหมาะสม

๖.๒ การคัดเลือก....

๖.๒ การคัดเลือกโดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) เพียงอย่างเดียว ที่ประชุมเห็นว่าสามารถดำเนินการได้ แต่จะต้องกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ให้เป็นมาตรฐานเพื่อให้ผลการวัดมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ที่มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู

๖.๓ การกำหนดผู้ดำเนินการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ ควรมอบให้องค์คณะเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน เช่นเดียวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ (สังกัดสำนักพัฒนาสังคม) กรณีนี้ จึงควรมอบให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

๖.๔ การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่ประชุมเห็นว่า ควรมีการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไว้ดังเดิม เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนสายงานจากสายงานการสอนมาเป็นสายงานการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเทียบเท่าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรที่จะมีการพัฒนาเพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ก่อนดำรงตำแหน่งและสามารถปฏิบัติงานได้ โดยสำนักการศึกษาอาจพัฒนาหรือออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับระยะเวลา ซึ่งอาจใช้การบูรณาการร่วมกับหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา หรือหลักสูตรอื่น ๆ ตามแนวคิดและนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๖.๕ การกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครและการประกาศก่อนวันรับสมัคร ควรปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

๖.๖ ตามร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักการศึกษาจึงเสนอขอปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งเป็น “๒. เป็นข้าราชการครูและบุคลากร-ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า” นั้น ที่ประชุมเห็นว่าอาจมีผลกระทบต่อศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

๗. สำนักการศึกษา ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๘๐๒/๑๐๐๘๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ส่งร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และหนังสือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ที่ กท ๐๘๐๒/๒๗๘๘ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้สำนักงาน ก.ก. นำร่าง-หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ที่สำนักการศึกษาพิจารณาทบทวน เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้ง

๘. สำนักงาน ก.ก. ...

๘. สำนักงาน ก.ก. ได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาการใช้ถ้อยคำและความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาของร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ที่ประชุมได้มีมติให้สำนักการศึกษาแก้ไขร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และเอกสารแนบท้าย และให้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อพิจารณาทบทวนร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ดังกล่าว ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาได้พิจารณาทบทวนร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ โดยให้แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อสำนักการศึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ เสนอที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้สำนักการศึกษาแก้ไขร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และเอกสารแนบท้าย และนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพิจารณาทบทวนก่อนเสนอ ก.ก. พิจารณา โดยสำนักงาน ก.ก. นำเสนอร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ที่สำนักการศึกษาได้แก้ไขปรับปรุงแล้วตามมติที่ประชุมของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และให้เสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป และรับรองมติในเรื่องเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องรอรายงานการประชุม

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและเกิดประโยชน์กับทางราชการ เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

<u>อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา</u> ได้มีการประชุมพิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศน์ จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมมีมติ มอบให้สำนักการศึกษาพิจารณาทบทวนร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ

คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. แล้วให้นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๓.๑ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยให้แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการข้อ ๑.๒ แก้ไขจาก “เป็นข้าราชการครูและ-บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต ดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ” เป็น “เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ”

๓.๑.๒ การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑) แก้ไขจาก “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา (สายงานบริหารสถานศึกษา)” เป็น “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา”

๒) แก้ไขจาก “๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน (สายงานการสอน)” เป็น “๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน”

๓.๒ ที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไป โดยไม่ต้องรอรายงานการประชุม

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติ ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไป

๔.๒ ที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องรอรายงาน-การประชุม

<u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ</u> ได้มีการประชุมพิจารณาการใช้ถ้อยคำและความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาของร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๑. อ.ก.ก.

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้สำนักการศึกษาเรียบเรียงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ใหม่ ให้เป็นไปตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบแล้วนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาในคราวถัดไป

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้สำนักการศึกษานำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไปปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเป็น อ.ก.ก.ฯ ผู้ยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ เพื่อประกอบการพิจารณายกร่างดังกล่าวอีกครั้ง

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๓.๑ ให้แก้ไขร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และเอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

๓.๑.๑ ประเด็นบทอาศัยอำนาจ ให้แก้ไขจาก “อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔” เป็น “อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗”

๓.๑.๒ ประเด็นหัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการให้ตัดออก

๓.๑.๓ เอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ย่อหน้าแรก ให้แก้ไขจาก “กำหนดให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามรายการต่อไปนี้...” เป็น “กำหนดให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามรายการต่อไปนี้”

๓.๒ ให้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และเอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

๓.๒.๑ ประเด็นร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ที่กำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ควรกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนว่าจะรับสมัครในวันหยุดราชการหรือไม่

๓.๒.๒

๓.๒.๒ ประเด็นร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๑๐ ควรแก้ไขสำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๒.๓ เอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๒.๒ การเขียนลักษณะนี้อาจถูกจำกัด ถ้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ แล้วระยะเวลาไม่ถึงจะเสียโอกาส

๓.๒.๔ เอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๓ สัดส่วนคะแนนสัมภาษณ์เหมาะสมหรือไม่

ทั้งนี้ ให้สำนักการศึกษาแก้ไขร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์และเอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเป็น อ.ก.ก.ฯ ผู้ยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อพิจารณาทบทวนร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ดังกล่าว ตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบอีกครั้งหนึ่ง ก่อนเสนอ ก.ก. พิจารณา

<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u>

ที่ประชุมได้อภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวาง สรุปประเด็นข้อสังเกตที่สำคัญได้ดังนี้

๑. การกำหนดให้ในกรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณานั้น อาจเป็นช่องว่างที่จะไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ได้ และ เสนอให้ ก.ก. พิจารณาเพื่อปฏิบัติเป็นการเฉพาะ จึงให้แก้ไขดังนี้ จาก “๑๓. กรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา” ปรับเป็น “๑๓. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือมิได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา”

๒. เอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ข้อ ๒. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อ ๒.๒ เป็นการเสนอผลงานตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ผู้สมัครคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาให้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนให้เสนอผลงานที่เกิดกับผู้เรียน หากดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาไม่ถึง ๒ ปี ให้เสนอผลงานที่เกิดกับผู้เรียนและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเสนอผลงานตามความเป็นจริงของผู้สมัครคัดเลือก จึงให้แก้ไขดังนี้

จาก “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน”

เป็น “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา หรือ

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือ"
เพื่อให้มีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

๓. เอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในข้อ ๓.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และข้อ ๓.๒ การศึกษา ไม่ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และคะแนนการประเมิน ควรมีการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ในประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรม ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ควรแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสม มีคุณธรรมและความรอบรู้ เพื่อให้สามารถคัดเลือกศึกษานิเทศก์ที่มีศักยภาพได้

<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยให้ปรับแก้ไขให้เป็นไปตามข้อสังเกตของ ก.ก. แล้วให้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนประกาศใช้

<u>เรื่องที่ ๔.๓ ขอให้พิจารณากรณีกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก มีองค์ประกอบไม่เป็นไปตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง</u>

- ๒๓ - ถึง - ๓๒ -

<u>เรื่องที่ ๔.๔</u> **<u>การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง</u>**

- ๓๔ - ถึง - ๕๓ -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๕.๑ รายงานผลการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารจัดการตำแหน่งของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและแนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรุงเทพมหานครในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้น สำนักงาน ก.ก. ควรมีการรวบรวมและนำเสนอข้อมูลตำแหน่งว่างในภาพรวมของหน่วยงานและส่วนราชการต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ ก.ก. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานและส่วนราชการ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒. สำนักงาน ก.ก.ได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยเป็นตำแหน่งว่างในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้า-กลุ่มงาน/อื่นๆ) สรุปดังนี้

๒.๑ หน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๙ หน่วยงานได้จัดส่งข้อมูลตำแหน่งว่างมาครบถ้วนทุกหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓) ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หน่วยงานระดับสำนักจำนวน ๑๕ สำนัก และสำนักงานเขตจำนวน ๕๐ เขต

๒.๒ กรุงเทพมหานครมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร) จำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๔๘๒ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๑,๙๘๐ ตำแหน่ง สัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ ๙.๖๗

๒.๓ จากข้อมูลการสำรวจตำแหน่งว่างจำนวน ๑,๙๘๐ ตำแหน่งข้างต้น แบ่งเป็นตำแหน่งว่างในหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑,๒๗๗ ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕) และตำแหน่งว่างในสำนักงานเขต จำนวน ๗๐๓ ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕) จำแนกได้ดังนี้

(๑) หน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- สำนักการแพทย์ จำนวน ๔๒๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๖
- สำนักอนามัย จำนวน ๒๐๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๗

(๒) หน่วยงานระดับสำนักงานเขตที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- สำนักงานเขตคลองเตย จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖
- สำนักงานเขตบางรัก และสำนักงานเขตยานนาวา มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากัน คือ ๒๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๑
- สำนักงานเขตบางคอแหลม สำนักงานเขตปทุมวัน สำนักงานเขตพระนคร และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากัน คือ ๑๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๖

(๓) ตำแหน่งว่าง ...

(๓) ตำแหน่งว่างที่มีจำนวนมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐
- พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๖
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๙

(๔) ระยะเวลาการว่างของตำแหน่งว่างทั้ง ๑,๙๘๐ ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๑๑ เดือน ส่วนช่วงระยะเวลาการว่างของตำแหน่ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- น้อยกว่า ๖ เดือน มีจำนวน ๘๖๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗
- ตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๓ ปี มีจำนวน ๕๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗
- ตั้งแต่ ๖ เดือน ถึง ๑ ปี มีจำนวน ๔๘๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕

(๕) สาเหตุของตำแหน่งว่าง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- ย้าย จำนวน ๖๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๕
- ลาออก จำนวน ๓๘๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕
- เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๓๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖

(๖) แนวทางการแก้ไขปัญหาตำแหน่งว่างของหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่

- มอบหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน จำนวน ๘๓๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗
- ประสานขอจัดสรรจากบัญชีสอบ จำนวน ๘๑๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๖
- ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๙๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙

๓. สำนักการแพทย์ได้รายงานข้อมูลตำแหน่งว่างเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๑ สำนักการแพทย์มีตำแหน่งว่างในส่วนของตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน ๑๕๒ ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓) โดยมีการสงวนตำแหน่งว่างไว้จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๐ ตำแหน่ง เพื่อใช้สำหรับการย้าย/รับโอนจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง การคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้งจากผลการสอบคัดเลือกระหว่างปีงบประมาณ จำนวน ๙๖ ตำแหน่ง ทั้งนี้ คงเหลือตำแหน่งว่างของตำแหน่งนายแพทย์จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง

๓.๒ ปัจจุบันตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักการแพทย์เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๒๖๔ ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓) โดยสำนักการแพทย์ได้ดำเนินการสงวนตำแหน่งว่าง รวมจำนวน ๒๔๘ ตำแหน่ง แบ่งเป็นตำแหน่งเพื่อย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับนักศึกษาชดใช้ทุนซึ่งรอบรรจุจำนวน ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่จะได้รับจัดสรรจากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน ๑๓๔ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่จะได้รับจากผลการสอบคัดเลือกระหว่างปีงบประมาณ จำนวน ๙๒ ตำแหน่ง ทั้งนี้ คงเหลือตำแหน่งว่างในส่วนของตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง

๔. สำนักงาน ก.ก. ...

๔. สำนักงาน ก.ก.พิจารณาภาพรวมของตำแหน่งว่างแล้วเห็นว่า กรุงเทพมหานครจักต้องเร่งดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการและการให้บริการประชาชน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทบทวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒ การพิจารณากำหนดตำแหน่งและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะพิจารณาตำแหน่งและสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยการยุบรวมสายงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน หรือยุบเลิกตำแหน่งที่หมดความจำเป็นและพิจารณากำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้นเพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคนในภาพรวมของกรุงเทพมหานครและการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ

๔.๓ การพิจารณาปรับรูปแบบวิธีการในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับรูปแบบและพัฒนาวิธีการในการสรรหาบุคคลให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการนักเรียนทุน การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกโดยวิธีพิเศษ และอื่น ๆ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นที่สามารถเลือกนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละช่วงเวลา และเพื่อให้มีอัตรากำลังที่มีความพร้อมและมีศักยภาพที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งที่มีการสูญเสียทั้งจากการย้าย โอน ลาออก และอื่น ๆ นอกจากนั้นจะมีการปรับปรุงวิธีดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลภายนอกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนของการสรรหาภายในโดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกจากข้าราชการกรุงเทพมหานครจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามกฎ ก.ก.-ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ-ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแผนดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบในแต่ละปี เพื่อให้ข้าราชการทราบและมีการเตรียมความพร้อมและหน่วยงานสามารถใช้กำลังคนตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ได้ทันกับความต้องการ

๔.๔ การพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อทดแทนการจ้างงานที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ โดยสำนักงาน ก.ก. ร่วมกับหน่วยงานจะต้องศึกษา วิเคราะห์เพื่อพิจารณาภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบันว่ามีภารกิจใดที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้รูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ เพื่อทดแทนการจ้างงานข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ โดยไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชนและบริการสาธารณะต่าง ๆ

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ความเห็นของ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นควรรายงานผลการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่าง และแนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร มาเพื่อโปรดทราบ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติรับทราบรายงานผลการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารจัดการตำแหน่งของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อสังเกตดังนี้

๑. แนวทางการบริหารตำแหน่งว่างควรดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและโยกย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานที่มีสัดส่วนของตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก เพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. ควรเพิ่มเติมการนำเสนอสัดส่วนของตำแหน่งว่างเพื่อให้ทราบสัดส่วนที่แท้จริงของตำแหน่งว่างในแต่ละหน่วยงาน และในกรณีที่หน่วยงานมีตำแหน่งว่างจำนวนมากและว่างมาเป็นระยะเวลานาน ควรมีการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวยังมีความจำเป็นอยู่หรือไม่ อย่างไร

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๒ รายงานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ด้วยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งฯ กำหนดให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอ ก.ก. เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. จึงขอรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากผลการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ - วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. มติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ อนุมัติ ดังนี้

๑.๑ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของส่วนราชการในสังกัดสำนักอนามัย จำนวน ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑.๑ กองการพยาบาลสาธารณสุข	จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง
๑.๑.๒ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๙ คันนายาว	จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง
๑.๑.๓ กองทันตสาธารณสุข	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๑.๒ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานออกแบบ สำนักงานเลขานุการสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว จากตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ) ตำแหน่งเลขที่ สก.สวท.๔๘ เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ) หรือสถาปนิกชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านวางผังและออกแบบ หรือด้านบริหารและอำนวยการก่อสร้าง หรือด้านตรวจสอบหรือด้านให้คำปรึกษา)

๑.๓ ปรับปรุง ...

๑.๓ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า และวิศวกรเครื่องกล สังกัดหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการกำหนดลักษณะงาน (ด้าน) ของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน (ด้าน) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ รวมจำนวน ๔๔๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๓.๑	ตำแหน่งวิศวกรโยธา	จำนวน ๓๑๖ ตำแหน่ง
๑.๓.๒	ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล	จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง
๑.๓.๓	ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า	จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง
๑.๓.๔	ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล หรือวิศวกรไฟฟ้า	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
๑.๓.๕	ตำแหน่งวิศวกรโยธา หรือวิศวกรไฟฟ้า หรือวิศวกรเครื่องกล	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๑.๓.๖	ตำแหน่งวิศวกรโยธา หรือวิศวกรไฟฟ้า	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
๑.๓.๗	ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล หรือวิศวกรไฟฟ้า หรือวิศวกรสุขาภิบาล หรือนักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๑.๓.๘	ตำแหน่งนักจัดการงานโยธา หรือวิศวกรโยธา หรือสถาปนิก	จำนวน ๕๑ ตำแหน่ง
๑.๓.๙	ตำแหน่งวิศวกรโยธา หรือวิศวกรสุขาภิบาล	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑.๓.๑๐	ตำแหน่งวิศวกรโยธา หรือสถาปนิก	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

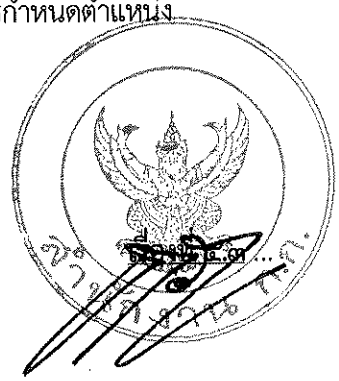
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๑.๔ การเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ ตำแหน่ง มารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้หน่วยงานที่มีความจำเป็น **(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)**

๒. มติ อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อนุมัติการกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน ๑๓๕ ตำแหน่ง **(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)**

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้ว เห็นควรรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มาเพื่อโปรดทราบ

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ



<u>เรื่องที่ ๕.๓</u> **<u>รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม – มีนาคม)</u>**

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม – มีนาคม)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ถ. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก.รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ถ. ทราบ

<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u>

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังนี้

งวดการรายงานครั้งที่ ๒ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม – มีนาคม)

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๔๘,๗๔๗,๒๕๗,๕๑๔.๐๓ บาท (สี่หมื่นแปดพันเจ็ดร้อยสี่สิบเจ็ดล้านสองแสนห้าหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยสิบสี่บาทสามสตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๓๘,๐๕๓,๖๓๒,๑๓๓.๓๕ บาท (สามหมื่นแปดพันห้าสิบสามล้านหกแสนสามหมื่นสองพันหนึ่งร้อยสามสิบสามบาทสามสิบห้าสตางค์)

๑.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๑๐,๖๙๓,๖๒๕,๓๘๐.๖๘ บาท (หนึ่งหมื่นหกร้อยเก้าสิบสามล้านหกแสนสองหมื่นห้าพันสามร้อยแปดสิบบาทหกสิบแปดสตางค์)

๑.๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ จำนวน ๘๓,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (แปดหมื่นสามพันล้านบาทถ้วน)

๑.๓ รายการ

๑.๓ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔,๗๗๖,๗๑๗,๓๐๖.๘๔ บาท (หนึ่งหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยเจ็ดสิบหกล้านเจ็ดแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันสามร้อยหกบาทแปดสิบสี่สตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

<u>อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน</u> ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (งวดการรายงานครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม – มีนาคม)

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

<u>เรื่องที่ ๕.๔ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ</u>

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

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

๑. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ</u>

๒. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา</u> ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติรับทราบการขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๕๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๒ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๗ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒๔ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๔๖ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๘ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๐ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๘ ราย)

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๓. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน</u>

๓.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติรับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร รายนางสาวทิพพาภรณ์ ไชยสงคราม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป-ปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ขบง.๑๒๘) ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางนา คุณวุฒิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชารัฐศาสตร์ และเทียบเพิ่มเป็นทางการบริหาร อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๓.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติอนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นางรัตนา บรรณาธรรม ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์ ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ประเมิน

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญ ...

๔. <u>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร</u> ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีการพิจารณางานด้านบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๔.๑ การพิจารณาภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และรูปแบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

๔.๒ การกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

<u>เรื่องที่ ๕.๕ รายงานผลการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓</u>

สำนักงาน ก.ถ. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๒๐๙.๕/ว ๔๘๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรียนเชิญกรรมการผู้แทน ก.ก. เข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ชั้น ๕ อาคารดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. กรรมการ ก.ก. ผู้แทนลำดับที่ ๒ ได้เข้าร่วมในการประชุม ดังกล่าวจึงขอสรุปผลการประชุมนำเรียน ก.ก. เพื่อโปรดทราบ **(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)**

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ</u>

- ไม่มี -

<u>ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</u>

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบ

<u>เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.</u>

(นายกอบชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

เอกสารแนบท้ายประกาศที่ ๔
ข้อที่ ๔.๖ หน้า -

- ร่าง -

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

(ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้มีความเหมาะสม ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม และให้อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่าการเปลี่ยนตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก.ก. จึงเห็นสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ก. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๑ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑.๒ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ

๑.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๒. ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามรายการที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๒.๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

(๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๒) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

(๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

(๔) ประกาศอื่นที่เกี่ยวกับการคัดเลือก

๒.๒ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมอบหมายให้สำนักการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือกก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ระบุจำนวนอัตราว่าง คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก การยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และเงื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครคัดเลือกควรทราบ ณ สำนักการศึกษา หรือทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๔. การรับสมัครคัดเลือก ให้กำหนดระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการสมัครที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

๕. ให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกก่อนวันคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ระบุวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนกำหนดระเบียบปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก ณ สำนักการศึกษา หรือทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๖. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และสัมภาษณ์ ในแต่ละรายการไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสามรายการไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๗. ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยเรียงลำดับคะแนนรวมทั้งวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และสัมภาษณ์จากมากไปหาน้อย กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์มากกว่าอยู่ลำดับที่ดีกว่า กรณีได้คะแนนสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางานมากกว่าอยู่ลำดับที่ดีกว่า กรณีได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางานเท่ากันอีก ให้ผู้มีเลขประจำตัวสอบก่อนอยู่ลำดับที่ดีกว่า

๘. บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่แล้ว บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

๙. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ให้ใช้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเรียกตัวผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่ประกาศผลการคัดเลือก

การเรียกตัวครั้งต่อ ๆ ไป ให้สำนักการศึกษาทำหนังสือแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกผ่านหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับที่ที่ประกาศผลการคัดเลือก ก่อนวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ นับแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดประทับตรารับหนังสือ

๑๐. ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามลำดับที่ในบัญชี

๑๑. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก. ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง

๑๒. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

๑๓. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือมิได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

.....

การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กำหนดให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ตามรายการต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน (๒๐ คะแนน) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารแสดงถึงองค์ความรู้ในงานการนิเทศ จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๑.๑ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา (๔ คะแนน)

๑.๒ การส่งเสริมการใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร หลักการสอน หลักจิตวิทยาและการจัดกระบวนการเรียนรู้ (๔ คะแนน)

๑.๓ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (๔ คะแนน)

๑.๔ การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล (๔ คะแนน)

๑.๕ การส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (๔ คะแนน)

๒. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓๐ คะแนน) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารแสดงถึงผลงานย้อนหลัง ๒ ปีนับถึงวันสมัคร จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๒.๑ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง (ตำแหน่งปัจจุบัน) (๑๐ คะแนน)

๒.๒ ผลงานตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (๑๐ คะแนน)

๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงาน-บริหารสถานศึกษา หรือ

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือ

๒.๒.๓ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาไม่ถึง ๒ ปี

๒.๓ ผลงานเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการในสถานศึกษา (๕ คะแนน)

๒.๔ ผลงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (๕ คะแนน)

๓. สัมภาษณ์ (๕๐ คะแนน)

๓.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ (๑๐ คะแนน)

๓.๒ การศึกษา (การศึกษาเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมด้านวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้อง) (๑๐ คะแนน)

๓.๓ ความรอบรู้ในการนิเทศการศึกษา วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนางาน และการแก้ปัญหา (๒๐ คะแนน)

๓.๔ บุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะและนิสัยใจคอ) (๑๐ คะแนน)

.....

เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการ ก.ก. ครั้งที่ ๔
เรื่องที่ ๔.๑ ข้อ —

รายงานผลการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารจัดการตำแหน่งของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

ที่มา

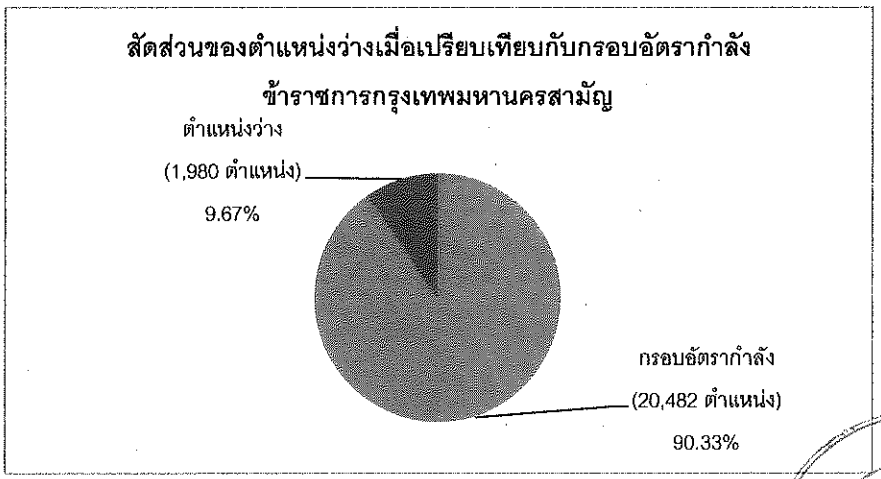
ก.ก. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้น สำนักงาน ก.ก. ควรมีการรวบรวมและนำเสนอข้อมูลตำแหน่งว่างในภาพรวมของหน่วยงานและส่วนราชการต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ ก.ก. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานและส่วนราชการ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยเป็นตำแหน่งว่างในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/อื่นๆ) สรุปดังนี้

๑. หน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๙ หน่วยงานได้จัดส่งข้อมูลตำแหน่งว่างมาครบถ้วนทุกหน่วยงาน (รวบรวมข้อมูล ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓) ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หน่วยงานระดับสำนักจำนวน ๑๕ สำนัก และสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ เขต

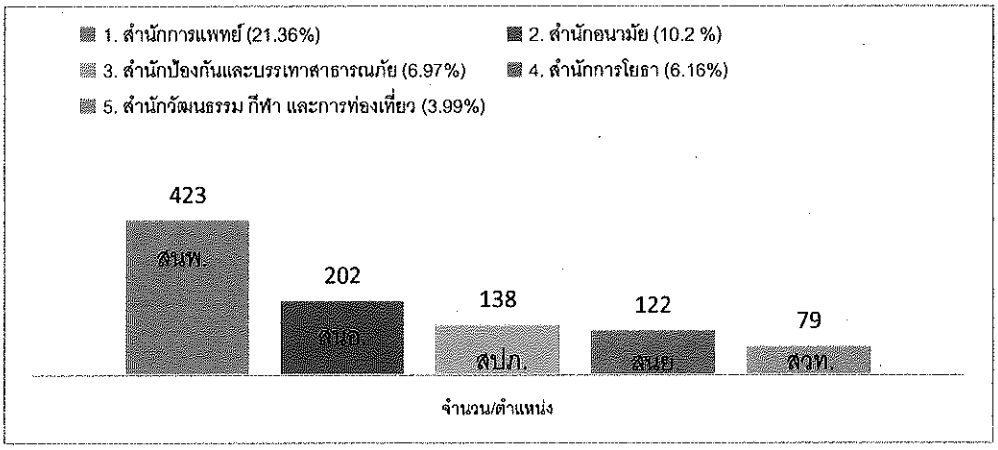
๒. กรุงเทพมหานครมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร) จำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๔๘๒ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑,๙๘๐ ตำแหน่ง สัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ ๙.๖๗



๓. จากข้อมูล

๓. จากข้อมูลการสำรวจตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป (ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๘๐ ตำแหน่ง แบ่งเป็นตำแหน่งว่างในหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑,๒๗๗ ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕) และตำแหน่งว่างในสำนักงานเขต จำนวน ๗๐๓ ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕) จำแนกได้ดังนี้

๓.๑ หน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) สำนักการแพทย์ จำนวน ๔๒๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๖

(๒) สำนักอนามัย จำนวน ๒๐๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐

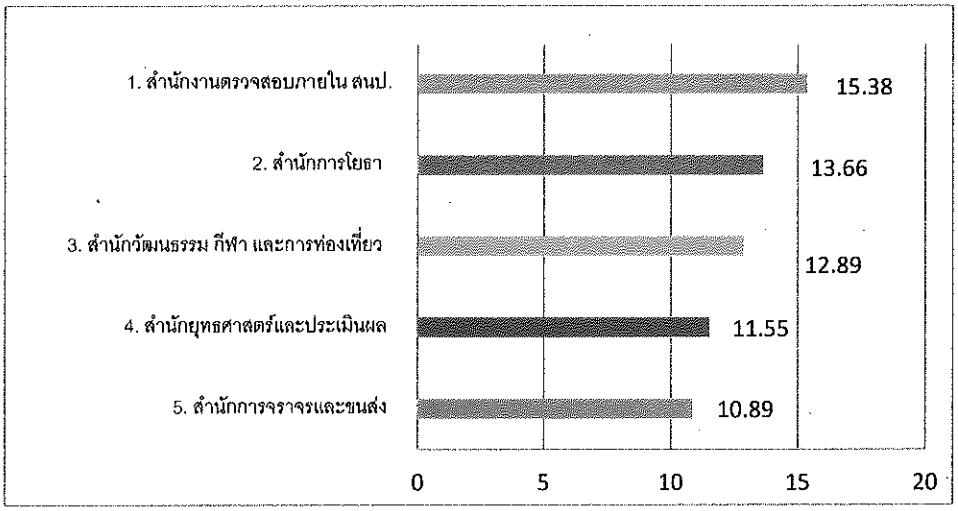
(๓) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๗

(๔) สำนักการโยธา จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๖

(๕) สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว จำนวน ๗๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๙

๓.๒ สัดส่วนของ ...

๓.๒ สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานระดับสำนัก มากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งว่าง ๑๐ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๖๕ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘

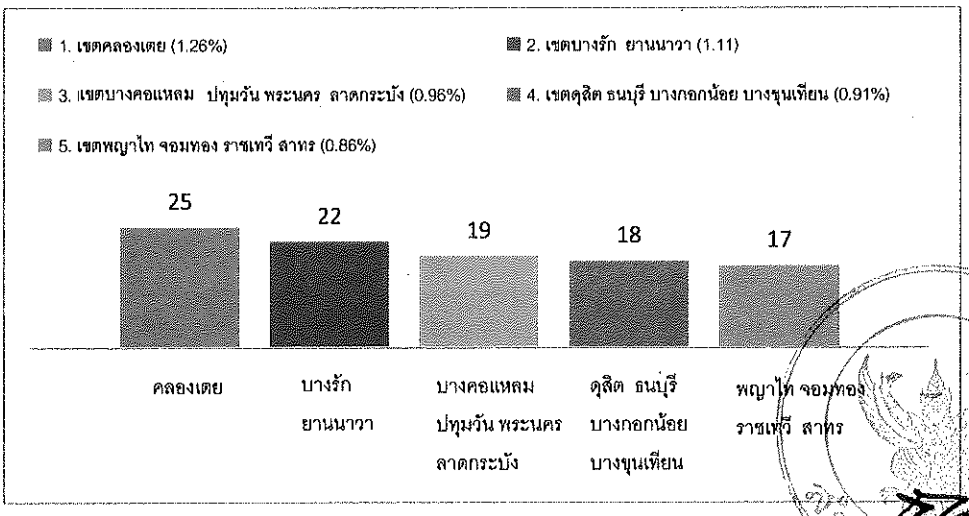
(๒) สำนักการโยธา มีตำแหน่งว่าง ๑๒๒ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๘๙๓ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๖

(๓) สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว มีตำแหน่งว่าง ๗๙ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๖๑๓ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๙

(๔) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มีตำแหน่งว่าง ๓๒ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๒๗๗ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๕

(๕) สำนักการจราจรและขนส่ง มีตำแหน่งว่าง ๒๔ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๒๐๒ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๙

๓.๓ หน่วยงานระดับสำนักงานเขตที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) สำนักงานเขต...

(๑) สำนักงานเขตคลองเตย จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖

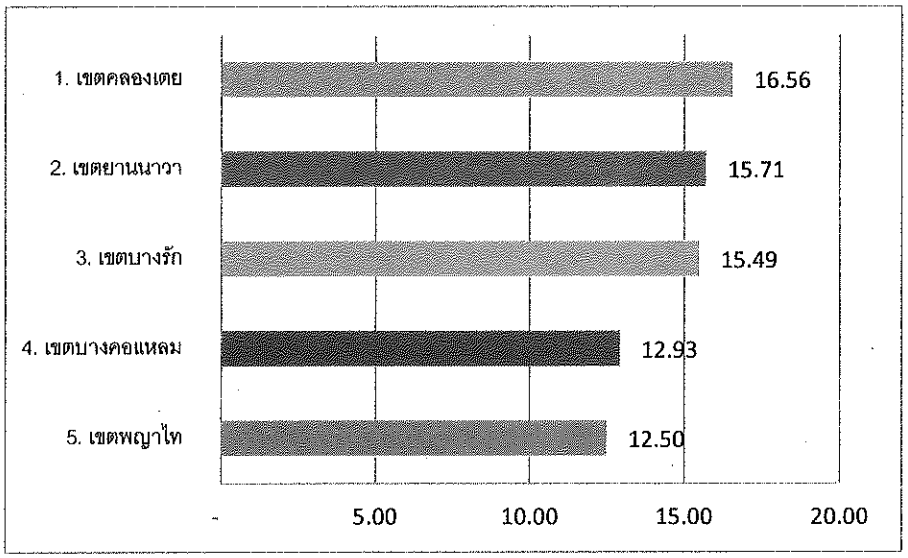
(๒) สำนักงานเขตบางรักและยานนาวา มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากัน คือ ๒๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๑

(๓) สำนักงานเขตบางคอแหลม ปทุมวัน พระนคร และลาดกระบัง มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากัน คือ ๑๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๖

(๔) สำนักงานเขตดุสิต ธนบุรี บางกอกน้อย และบางขุนเทียน มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากันคือ ๑๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๑

(๕) สำนักงานเขตพญาไท จอมทอง ราชเทวี และสาทร มีตำแหน่งว่างจำนวนเท่ากันคือ ๑๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๖

๓.๔ สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตแต่ละเขต มากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) สำนักงานเขตคลองเตย มีตำแหน่งว่าง ๒๕ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๑๕๑ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๖

(๒) สำนักงานเขตยานนาวา มีตำแหน่งว่าง ๒๒ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๑๔๐ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๑

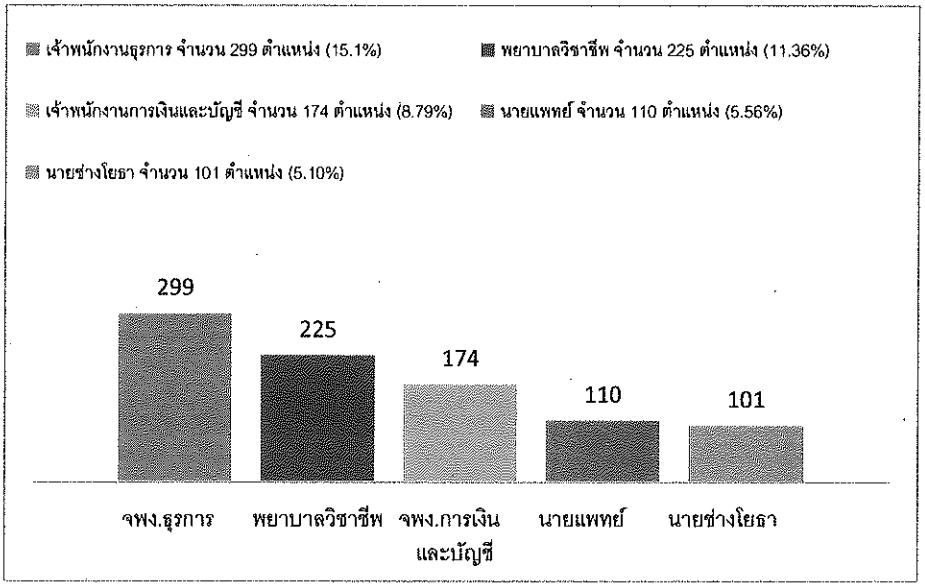
(๓) สำนักงานเขตบางรัก มีตำแหน่งว่าง ๒๒ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๑๔๒ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๙

(๔) สำนักงานเขตบางคอแหลม มีตำแหน่งว่าง ๑๙ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๑๔๗ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๓

(๕) สำนักงานเขตพญาไท มีตำแหน่งว่าง ๑๗ ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๑๓๖ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

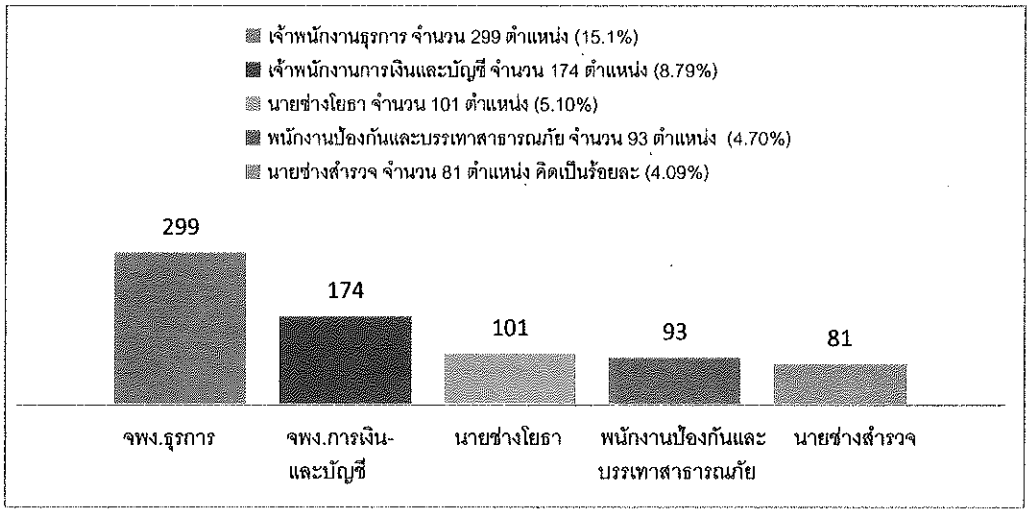
๓.๕ ตำแหน่งว่าง ...

๓.๕ ตำแหน่งว่างที่มีจำนวนมากที่สุด ๕ ลำดับแรก <u>จำแนกตามชื่อตำแหน่ง</u> ได้แก่



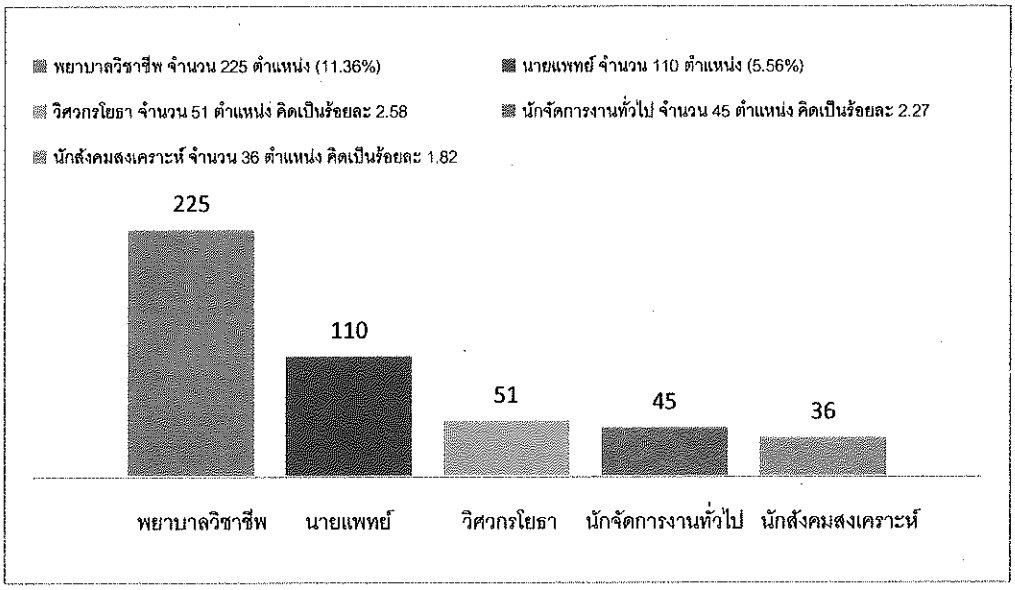
(๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐
(๒) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๖
(๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๙
(๔) นายแพทย์ จำนวน ๑๑๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖
(๕) นายช่างโยธา จำนวน ๑๐๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๐

๓.๖ ตำแหน่งว่างที่มีจำนวนมากที่สุด ๕ ลำดับแรก <u>จำแนกตามตำแหน่งประเภททั่วไป</u> ได้แก่



(๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐
(๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๙
(๓) นายช่างโยธา จำนวน ๑๐๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๐
(๔) พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๙๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐
(๕) นายช่างสำรวจ จำนวน ๘๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙

๓.๗ ตำแหน่งว่างที่มีจำนวนมากที่สุด ๕ ลำดับแรก <u>จำแนกตามตำแหน่งประเภทวิชาการ</u> ได้แก่



(๑) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๖

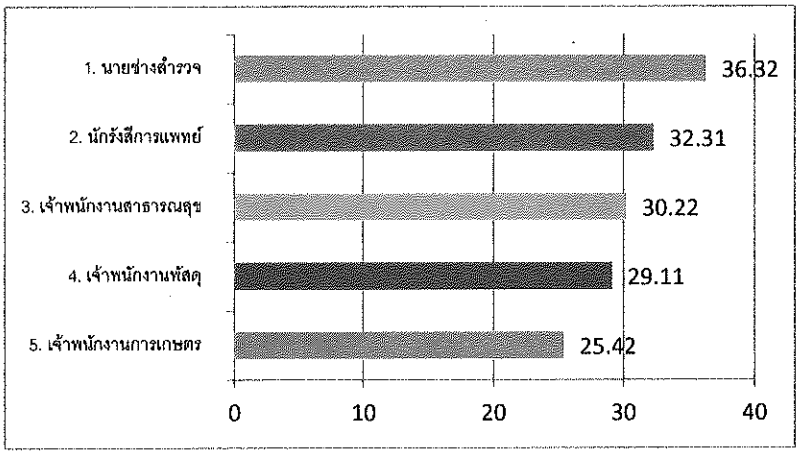
(๒) นายแพทย์ จำนวน ๑๑๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖

(๓) วิศวกรโยธา จำนวน ๕๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๘

(๔) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๗

(๕) นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๒

๓.๘ สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของแต่ละตำแหน่ง จำแนกตามชื่อตำแหน่งที่มีสัดส่วนของตำแหน่งว่างมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) นายช่างสำรวจ (ประเภททั่วไป) มีตำแหน่งว่าง ๘๑ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนายช่างสำรวจมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๒๓ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๒

(๒) นักรังสีการแพทย์ (ประเภทวิชาการ) มีตำแหน่งว่าง ๒๑ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักรังสีการแพทย์มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๑

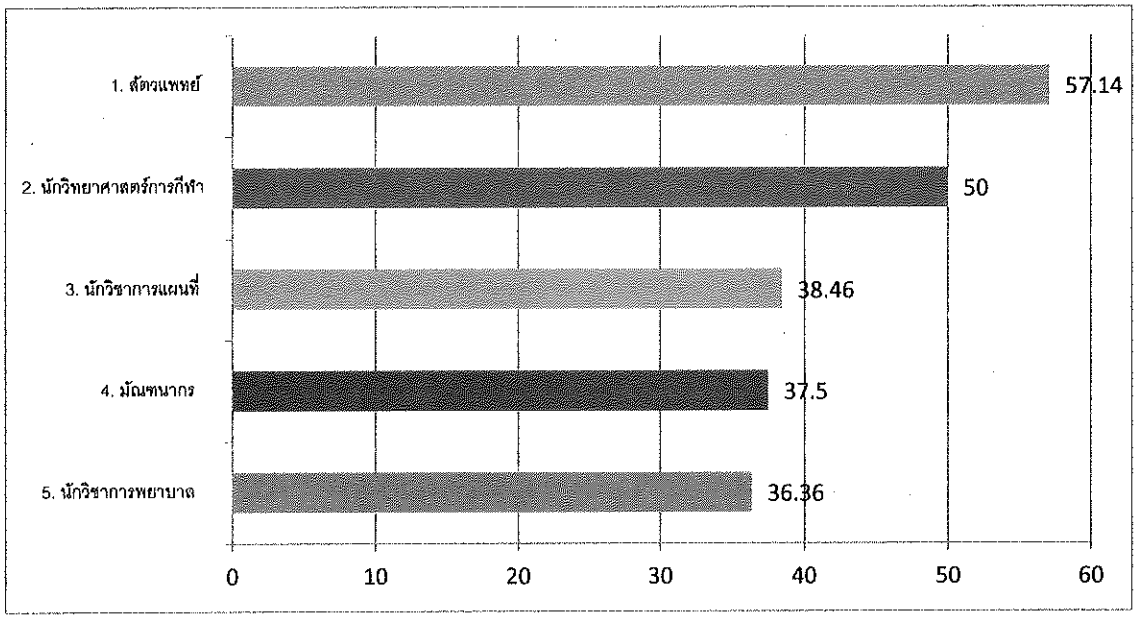
(๓) เจ้าพนักงาน ...

(๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ประเภททั่วไป) มีตำแหน่งว่าง ๖๘ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๒๕ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๒

(๔) เจ้าพนักงานพัสดุ (ประเภททั่วไป) มีตำแหน่งว่าง ๖๒ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๑๓ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๑

(๕) เจ้าพนักงานการเกษตร (ประเภททั่วไป) มีตำแหน่งว่าง ๔๕ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๗ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒

๓.๙ สัดส่วนของตำแหน่งว่างเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งที่มีการกำหนดตำแหน่งในภาพรวมทั้งกรุงเทพมหานครน้อยกว่า ๕๐ ตำแหน่ง จำแนกตามชื่อตำแหน่งที่มีสัดส่วนของตำแหน่งว่างมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่



(๑) สัตวแพทย์ (ประเภททั่วไป) มีตำแหน่งว่าง ๔ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งสัตวแพทย์มีจำนวนทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔

(๒) นักวิทยาศาสตร์การกีฬา (ประเภทวิชาการ) มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การกีฬามีจำนวนทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๕๐

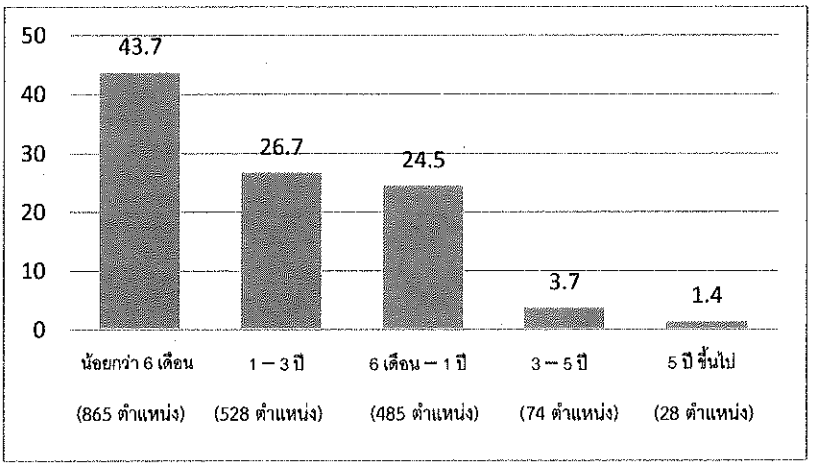
(๓) นักวิชาการแผนที่ (ประเภทวิชาการ) มีตำแหน่งว่าง ๕ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิชาการแผนที่มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖

(๔) มัณฑนากร...

(๔) มัณฑนากร (ประเภทวิชาการ) มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งมัณฑนากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕

(๕) นักวิชาการพยาบาล (ประเภทวิชาการ) มีตำแหน่งว่าง ๘ ตำแหน่ง ในขณะที่กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ตำแหน่ง สัดส่วนของตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ๓๖.๓๖

๓.๑๐ ช่วงระยะเวลาการว่างของตำแหน่ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย แบ่งเป็น



(๑) น้อยกว่า ๖ เดือน จำนวน ๘๖๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗

(๒) ตั้งแต่ ๑ ปี – ๓ ปี จำนวน ๕๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗

(๓) ตั้งแต่ ๖ เดือน – ๑ ปี จำนวน ๔๘๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕

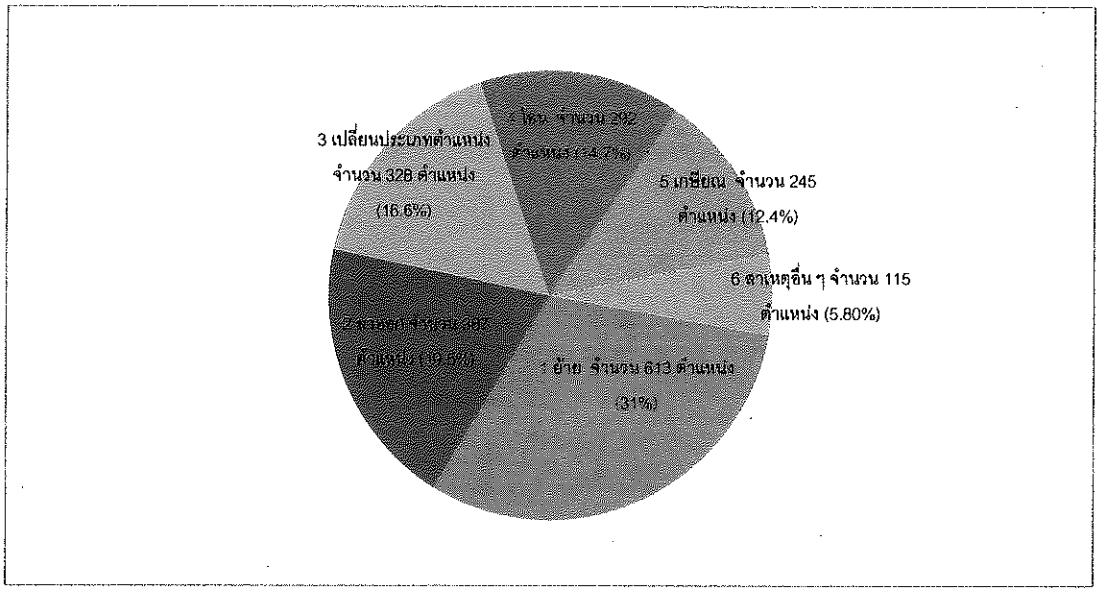
(๔) ตั้งแต่ ๓ ปี – ๕ ปี จำนวน ๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓.๗

(๕) ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่มีระยะเวลาการว่างของตำแหน่ง ๓ – ๕ ปี มีจำนวน ๗๔ ตำแหน่ง ซึ่งเลือกมาพิจารณาเฉพาะ ๓ ลำดับแรก มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งนายแพทย์และเจ้าพนักงานการเกษตรซึ่งมีจำนวนตำแหน่งว่างเท่ากัน คือ ๑๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ รองลงมา คือ ทันตแพทย์และนายช่างสำรวจ มีจำนวนตำแหน่งว่างเท่ากัน คือ ๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๑ และลำดับที่ ๓ คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีจำนวนตำแหน่งว่าง ๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

สำหรับตำแหน่งที่มีระยะเวลาการว่างของตำแหน่งมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งนายแพทย์ ว่างจำนวน ๗ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๕) รองลงมาคือ ทันตแพทย์ ว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๔) นายช่างสำรวจและเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์มีจำนวนว่างที่เท่ากัน คือ ๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๑) นายช่างเทคนิค ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๗) ลำดับสุดท้าย คือ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มัณฑนากร สถาปนิก นายช่างโยธา และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวนตำแหน่งว่างที่เท่ากัน คือ สายงานละ ๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๓)

๓.๑๑ สาเหตุของตำแหน่งว่าง ได้แก่



(๑) ย้าย จำนวน ๖๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๕

(๒) ลาออก จำนวน ๓๘๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕

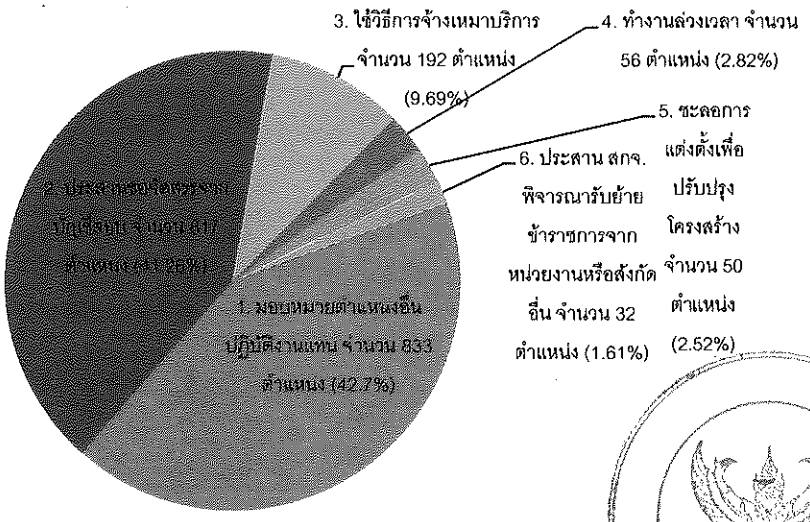
(๓) เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๓๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖

(๔) โอน จำนวน ๒๙๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗

(๕) เกษียณ จำนวน ๒๔๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔

โดยสาเหตุที่ทำให้หน่วยงานระดับสำนักมีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ ย้าย จำนวน ๓๙๐ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๙) รองลงมา คือ การโอน จำนวน ๒๙๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๑) และเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๒๖๖ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๐) ตามลำดับ ส่วนสาเหตุที่ทำให้สำนักงานเขตมีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ ย้าย จำนวน ๒๒๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๓) รองลงมา คือ การโอน จำนวน ๑๖๔ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๔) และลาออก จำนวน ๑๔๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๑) ตามลำดับ

๓.๑๒ แนวทางการแก้ไขปัญหาตำแหน่งว่างของหน่วยงาน ได้แก่



(๑) มอบหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน จำนวน ๘๓๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗
(๒) ประสานขอจัดสรรจากบัญชีสอบ จำนวน ๘๑๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๖
(๓) ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๙๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙
(๔) ทำงานล่วงเวลา จำนวน ๕๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๒
(๕) ชะลอการแต่งตั้งเพื่อปรับปรุงโครงสร้าง จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒
(๖) ประสานสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณารับย้ายข้าราชการจากหน่วยงานหรือสังกัดอื่น จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑

ทั้งนี้ แนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานระดับสำนักในกรณีที่มีตำแหน่งว่างเรียงจากมากไปน้อย คือ มอบหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน จำนวน ๕๕๖ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๗๑) รองลงมาคือ ประสานขอจัดสรรจากบัญชีสอบ จำนวน ๒๑๔ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๗) ทำงานล่วงเวลา จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑) ตามลำดับ ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาตำแหน่งว่างของสำนักงานเขตเรียงจากมากไปน้อย คือ มอบหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน จำนวน ๔๗๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๔๔) รองลงมา คือ ประสานขอจัดสรรจากบัญชีสอบ จำนวน ๔๐๔ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๘) และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ จำนวน ๘๖ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๘) ตามลำดับ

แนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาภาพรวมของตำแหน่งว่างแล้วเห็นว่า กรุงเทพมหานครจักต้องเร่งดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการและการให้บริการประชาชนโดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทบทวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. การพิจารณากำหนดตำแหน่งและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะพิจารณาตำแหน่งและสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยการยุบรวมสายงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน หรือยุบเลิกตำแหน่งที่หมดความจำเป็นและพิจารณากำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้นเพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคนในภาพรวมของกรุงเทพมหานครและการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ

๓. การพิจารณาปรับรูปแบบวิธีการในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับรูปแบบและพัฒนาวิธีการในการสรรหาบุคคลให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการนักเรียนทุน การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกโดยวิธีพิเศษและอื่น ๆ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นที่สามารถเลือกนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละช่วงเวลา และเพื่อให้มีอัตรากำลังที่มีความพร้อมและมีศักยภาพที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งที่มีการสูญเสียทั้งจากการย้าย โอน ลาออก และอื่น ๆ นอกจากนั้นจะมีการปรับปรุงวิธีดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลภายนอกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนของการสรรหาภายในโดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกจากข้าราชการกรุงเทพมหานครจากประเภท

ทั่วไป...

ทั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแผนดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบในแต่ละปี เพื่อให้ข้าราชการทราบและมีการเตรียมความพร้อม และหน่วยงานสามารถใช้กำลังคนตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ได้ทันกับความต้องการ

๔. <u>การพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ</u> ทดแทนการจ้างงานที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ โดยสำนักงาน ก.ก. ร่วมกับหน่วยงานจะต้องศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพิจารณาภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบันว่ามีภารกิจใดที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้รูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ เพื่อทดแทนการจ้างงานข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ โดยไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชนและบริการสาธารณะต่าง ๆ

****

ภาคผนวก

ข้อมูลจากการสำรวจตำแหน่งว่างของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

การสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งทางการบริหาร (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/อื่น ๆ) จากหน่วยงานต่าง ๆ (รวบรวมข้อมูล ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ แสดงข้อมูลจากการสำรวจตำแหน่งว่างในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร รวม ๖๙ หน่วยงาน
(รวมส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ ส่วนราชการ)

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนตำแหน่งว่างแยกตามหน่วยงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๑.	สำนักการแพทย์	๔๒๓	๒๑.๓๖
๒.	สำนักอนามัย	๒๐๒	๑๐.๒๐
๓.	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๓๘	๖.๙๗
๔.	สำนักการโยธา	๑๒๒	๖.๑๖
๕.	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๗๙	๓.๙๙
๖.	สำนักการระบายน้ำ	๖๔	๓.๒๓
๗.	สำนักสิ่งแวดล้อม	๔๑	๒.๐๗
๘.	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๓๒	๑.๖๒
๙.	สำนักการคลัง	๓๑	๑.๕๗
๑๐.	สำนักงานเขตคลองเตย	๒๕	๑.๒๖
๑๑.	สำนักการจราจรและขนส่ง	๒๔	๑.๒๑
๑๒.	สำนักงานเขตบางรัก	๒๒	๑.๑๑
๑๓.	สำนักงานเขตยานนาวา	๒๒	๑.๑๑
๑๔.	สำนักงานเขตบางคอแหลม	๑๙	๐.๙๖
๑๕.	สำนักงานเขตปทุมวัน	๑๙	๐.๙๖
๑๖.	สำนักงานเขตพระนคร	๑๙	๐.๙๖
๑๗.	สำนักงานเขตลาดกระบัง	๑๙	๐.๙๖
๑๘.	สำนักงานเขตดุสิต	๑๘	๐.๙๑
๑๙.	สำนักงานเขตธนบุรี	๑๘	๐.๙๑
๒๐.	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	๑๘	๐.๙๑
๒๑.	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	๑๘	๐.๙๑
๒๒.	สำนักงานเขตพญาไท	๑๗	๐.๘๖
๒๓.	สำนักงานเขตจอมทอง	๑๗	๐.๘๖
๒๔.	สำนักงานเขตราชเทวี	๑๗	๐.๘๖
๒๕.	สำนักงานเขตสาทร	๑๗	๐.๘๖
๒๖.	สำนักพัฒนาสังคม	๑๗	๐.๘๖

ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๒๗.	สำนักการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง	๑๗	๐.๘๖
๒๘.	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	๑๖	๐.๘๑
๒๙.	สำนักงานเขตพระโขนง	๑๖	๐.๘๑
๓๐.	สำนักงานเขตประเวศ	๑๕	๐.๗๖
๓๑.	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	๑๕	๐.๗๖
๓๒.	สำนักงานเขตลาดพร้าว	๑๕	๐.๗๖
๓๓.	สำนักงานเขตสวนหลวง	๑๕	๐.๗๖
๓๔.	สำนักงานเขตหนองจอก	๑๕	๐.๗๖
๓๕.	สำนักการศึกษา	๑๕	๐.๗๖
๓๖.	สำนักงานเขตดินแดง	๑๔	๐.๗๑
๓๗.	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	๑๔	๐.๗๑
๓๘.	สำนักงานเขตบางพลัด	๑๔	๐.๗๑
๓๙.	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	๑๔	๐.๗๑
๔๐.	สำนักงานเขตห้วยขวาง	๑๔	๐.๗๑
๔๑.	สำนักงานเขตบางเขน	๑๓	๐.๖๖
๔๒.	สำนักเทศกิจ	๑๓	๐.๖๖
๔๓.	สำนักงานเขตคลองสาน	๑๒	๐.๖๑
๔๔.	สำนักงานเขตทุ่งครุ	๑๒	๐.๖๑
๔๕.	สำนักงานเขตบางแค	๑๒	๐.๖๑
๔๖.	สำนักงานเขตบางบอน	๑๒	๐.๖๑
๔๗.	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	๑๒	๐.๖๑
๔๘.	สำนักงานเขตวังทองหลาง	๑๒	๐.๖๑
๔๙.	สำนักงานเขตคลองสามวา	๑๑	๐.๕๖
๕๐.	สำนักงานเขตบางกะปิ	๑๑	๐.๕๖
๕๑.	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	๑๑	๐.๕๖
๕๒.	สำนักงานเขตหนองแขม	๑๑	๐.๕๖
๕๓.	สำนักงานเขตคันนายาว	๑๐	๐.๕๑
๕๔.	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	๑๐	๐.๕๑
๕๕.	สำนักงานเขตบางซื่อ	๑๐	๐.๕๑
๕๖.	สำนักงานเขตบางนา	๑๐	๐.๕๑
๕๗.	สำนักงานเขตสายไหม	๑๐	๐.๕๑
๕๘.	สำนักงานเขตหลักสี่	๑๐	๐.๕๑
๕๙.	สำนักงานตรวจสอบภายใน สนป.	๑๐	๐.๕๑
๖๐.	สำนักงานเขตจตุจักร	๙	๐.๔๕

ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๖๑.	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	๙	๐.๔๕
๖๒.	สำนักงานเขตมีนบุรี	๙	๐.๔๕
๖๓.	สำนักงานเขตวัฒนา	๙	๐.๔๕
๖๔.	สำนักงานเขตสะพานสูง	๙	๐.๔๕
๖๕.	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สนป.	๙	๐.๔๕
๖๖.	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	๘	๐.๔๐
๖๗.	สำนักงานเขตดอนเมือง	๗	๐.๓๕
๖๘.	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	๗	๐.๓๕
๖๙.	สำนักงานเลขาสภากรุงเทพมหานคร	๖	๐.๓๐
๗๐.	สำนักงาน ก.ก.	๖	๐.๓๐
๗๑.	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	๕	๐.๒๕
๗๒.	สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สนป.	๕	๐.๒๕
๗๓.	สำนักงานกฎหมายและคดี สนป.	๑	๐.๐๕
๗๔.	สำนักงานการประชาสัมพันธ์ สนป.	๑	๐.๐๕
๗๕.	กองงานผู้ตรวจราชการ สนป.	๑	๐.๐๕
	รวม	๑,๙๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ สำนักการแพทย์ จำนวน ๔๒๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๖ รองลงมา คือ สำนักอนามัย จำนวน ๒๐๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๗ ส่วนสำนักงานปกครองและทะเบียน และสำนักงานการต่างประเทศ ซึ่งสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการที่ไม่มีตำแหน่งว่าง สำหรับสำนักงานเขตคลองเตยเป็นสำนักงานเขตที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนตำแหน่งว่างจำแนกตามชื่อตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๙	๑๕.๑๐
๒.	พยาบาลวิชาชีพ	๒๒๕	๑๑.๓๖
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๗๔	๘.๗๙
๔.	นายแพทย์	๑๑๐	๕.๕๖
๕.	นายช่างโยธา	๑๐๑	๕.๑๐
๖.	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙๓	๔.๗๐
๗.	นายช่างสำรวจ	๘๑	๔.๐๙
๘.	พนักงานปกครอง	๗๔	๓.๗๔
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๘	๓.๔๓
๑๐.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๒	๓.๑๓

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๑๑.	วิศวกรโยธา	๕๑	๒.๕๘
๑๒.	นักจัดการงานทั่วไป	๔๕	๒.๒๗
๑๓.	เจ้าพนักงานการเกษตร	๔๕	๒.๒๗
๑๔.	นายช่างเครื่องกล	๔๐	๒.๐๒
๑๕.	นักสังคมสงเคราะห์	๓๖	๑.๘๒
๑๖.	นักทรัพยากรบุคคล	๒๕	๑.๒๖
๑๗.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒๓	๑.๑๖
๑๘.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๓	๑.๑๖
๑๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๒	๑.๑๑
๒๐.	นักรังสีการแพทย์	๒๑	๑.๐๖
๒๑.	ทันตแพทย์	๑๙	๐.๙๖
๒๒.	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑๗	๐.๘๖
๒๓.	พนักงานเทศกิจ	๑๖	๐.๘๑
๒๔.	เจ้าพนักงานเทศกิจ	๑๕	๐.๗๖
๒๕.	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	๑๕	๐.๗๖
๒๖.	สถาปนิก	๑๕	๐.๗๖
๒๗.	นักพัฒนาสังคม	๑๕	๐.๗๖
๒๘.	นิติกร	๑๑	๐.๕๖
๒๙.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพละศึกษา)	๑๑	๐.๕๖
๓๐.	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐	๐.๕๑
๓๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๙	๐.๔๕
๓๒.	นายช่างไฟฟ้า	๙	๐.๔๕
๓๓.	เจ้าพนักงานสื่อสาร	๘	๐.๔๐
๓๔.	นักเทคนิคการแพทย์	๘	๐.๔๐
๓๕.	นักวิชาการพยาบาล	๘	๐.๔๐
๓๖.	นักพัฒนาการกีฬา	๘	๐.๔๐
๓๗.	เจ้าพนักงานห้องสมุด	๘	๐.๔๐
๓๘.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗	๐.๓๕
๓๙.	นักประชาสัมพันธ์	๗	๐.๓๕
๔๐.	วิศวกรเครื่องกล	๗	๐.๓๕
๔๑.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	๗	๐.๓๕
๔๒.	นักวิชาการพัสดุ	๖	๐.๓๐

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๔๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๐.๓๐
๔๔.	นักวิชาการสุขาภิบาล	๖	๐.๓๐
๔๕.	นักวิชาการคลัง	๕	๐.๒๕
๔๖.	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๕	๐.๒๕
๔๗.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๕	๐.๒๕
๔๘.	นักวิชาการแผนที่	๕	๐.๒๕
๔๙.	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๕	๐.๒๕
๕๐.	นายช่างเทคนิค	๕	๐.๒๕
๕๑.	เจ้าพนักงานปกครอง	๔	๐.๒๐
๕๒.	นักวิเคราะห์งบประมาณ	๔	๐.๒๐
๕๓.	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๔	๐.๒๐
๕๔.	สัตว์แพทย์	๔	๐.๒๐
๕๕.	ดุริยางคศิลปิน	๔	๐.๒๐
๕๖.	นักวิชาการสถิติ	๓	๐.๑๕
๕๗.	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๓	๐.๑๕
๕๘.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๓	๐.๑๕
๕๙.	เภสัชกร	๓	๐.๑๕
๖๐.	นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย	๓	๐.๑๕
๖๑.	โภชนากร	๓	๐.๑๕
๖๒.	มัณฑนากร	๓	๐.๑๕
๖๓.	บรรณารักษ์	๓	๐.๑๕
๖๔.	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	๓	๐.๑๕
๖๕.	นักวิชาการศึกษา	๓	๐.๑๕
๖๖.	นักโภชนาการ	๓	๐.๑๕
๖๗.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	๒	๐.๑๐
๖๘.	นักวิชาการเกษตร	๒	๐.๑๐
๖๙.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๒	๐.๑๐
๗๐.	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๒	๐.๑๐
๗๑.	ผู้ช่วยทันตแพทย์	๒	๐.๑๐
๗๒.	วิศวกรสุขาภิบาล	๒	๐.๑๐
๗๓.	นายช่างศิลป์	๒	๐.๑๐
๗๔.	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	๒	๐.๑๐
๗๕.	เจ้าพนักงานสถิติ	๒	๐.๑๐

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๗๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๐.๐๕
๗๗.	นักวิเทศสัมพันธ์	๑	๐.๐๕
๗๘.	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	๐.๐๕
๗๙.	นักวิทยาศาสตร์	๑	๐.๐๕
๘๐.	นักจิตวิทยา	๑	๐.๐๕
๘๑	นายสัตวแพทย์	๑	๐.๐๕
๘๒.	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	๑	๐.๐๕
๘๓.	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๑	๐.๐๕
๘๔.	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	๐.๐๕
๘๕.	วิศวกร	๑	๐.๐๕
๘๖.	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๐.๐๕
๘๗.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	๑	๐.๐๕
๘๘.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิปละ)	๑	๐.๐๕
๘๙.	คีตศิลปิน	๑	๐.๐๕
๙๐.	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	๑	๐.๐๕
	รวม	๑,๙๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่เป็นตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ รองลงมา คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒๒๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๘

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนตำแหน่งว่างจำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ว่าง เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับ	ช่วงระยะเวลา	ตำแหน่งว่าง	ร้อยละ
๑.	น้อยกว่า ๖ เดือน	๘๖๕	๔๓.๖๘
๒.	ตั้งแต่ ๑ ปี – ๓ ปี	๕๒๘	๒๖.๖๗
๓.	ตั้งแต่ ๖ เดือน – ๑ ปี	๔๘๖	๒๔.๕๕
๔.	ตั้งแต่ ๓ ปี – ๕ ปี	๗๐	๓.๕๓
๕.	ตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป	๓๑	๑.๕๗
	รวม	๑,๙๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ช่วงระยะเวลา ที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ ระยะเวลาว่างน้อยกว่า ๖ เดือน จำนวน ๘๖๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๘ รองลงมา คือ ระยะเวลาว่างตั้งแต่ ๑ ปี – ๓ ปี จำนวน ๕๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ และระยะเวลาว่างตั้งแต่ ๖ เดือน – ๑ ปี จำนวน ๔๘๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๕

ตารางที่ ๔ แสดงตำแหน่งที่ว่างตั้งแต่ ๓ ปี - ๕ ปี จำแนกตามชื่อตำแหน่งและสังกัด

เมื่อพิจารณาตำแหน่งที่มีช่วงระยะเวลาที่ว่างตั้งแต่แต่ ๓ ปี - ๕ ปี พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	สังกัด
๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑๒	สำนักพัฒนาสังคม = ๑ สำนักงานเขตภาษีเจริญ บางกะปิ วังทองหลาง บางคอแหลม บางกอกใหญ่ บางแค บางบอน บึงกุ่ม หนองแขม บางขุนเทียน และลาดกระบัง (สำนักงานเขตละ ๑ ตำแหน่ง)
๒	นายแพทย์	๑๒	สำนักการแพทย์ = ๑๐ สำนักอนามัย = ๒
๓	ทันตแพทย์	๖	สำนักอนามัย = ๖
๔	นายช่างสำรวจ	๖	สำนักงานเขตธนบุรี คลองสาน บางซื่อ ป้อมปราบศัตรูพ่าย ลาดพร้าว และพญาไท (สำนักงานเขตละ ๑ ตำแหน่ง)
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร = ๑ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๑ สำนักอนามัย = ๒ สำนักงานเขตห้วยขวาง = ๑
๖	ผู้นำกิจกรรมเยาวชน	๕	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๕ (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์ = ๔) (ผู้นำกิจกรรมพละศึกษา = ๑)
๗	พยาบาลวิชาชีพ	๓	สำนักการแพทย์
๘	นักสังคมสงเคราะห์	๓	สำนักพัฒนาสังคม =๑ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๒
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๑ สำนักงานเขตบางกอกน้อย = ๑
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	สำนักพัฒนาสังคม = ๑ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๑
๑๑	นักวิชาการพยาบาล	๒	สำนักอนามัย
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ = ๑ สำนักงานเขตดอนเมือง = ๑
๑๓	นายช่างโยธา	๒	สำนักการศึกษา = ๑ สำนักงานเขตห้วยขวาง = ๑
๑๔	เจ้าพนักงานห้องสมุด	๒	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว = ๒
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑	สำนักงานเขตห้วยขวาง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	สังกัด
๑๖	พนักงานปกครอง	๑	สำนักงานเขตราชเทวี
๑๗	นักวิชาการคลัง	๑	สำนักการคลัง
๑๘	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว
๑๙	นักรังสีการแพทย์	๑	สำนักอนามัย
๒๐	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑	สำนักอนามัย
๒๑	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์-การแพทย์	๑	สำนักการแพทย์
๒๒	วิศวกรเครื่องกล	๑	สำนักการคลัง
๒๓	สถาปนิก	๑	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
๒๔	นายช่างเครื่องกล	๑	สำนักการคลัง
	รวม	๗๔	

ตารางที่ ๕ แสดงตำแหน่งที่ว่างตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาตำแหน่งที่มีช่วงระยะเวลาที่ว่างตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป พบว่ามีจำนวน ๒๗ ตำแหน่งที่มีช่วงระยะเวลาว่างนานที่สุด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	สังกัด
๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	สำนักการแพทย์
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	สำนักการแพทย์
๓.	มัณฑนากร	๑	สำนักการโยธา
๔.	สถาปนิก	๑	สำนักงานเขตทุ่งครุ
๕.	นายช่างเทคนิค	๒	สำนักการแพทย์
๖.	นายช่างโยธา	๑	สำนักงานเขตห้วยขวาง
๗.	นายช่างสำรวจ	๓	สำนักการโยธา = ๑ สำนักงานเขตพระนคร = ๑ สำนักงานเขตบางคอแหลม = ๑
๘.	ทันตแพทย์	๔	สำนักอนามัย
๙.	พยาบาลวิชาชีพ	๑	สำนักการแพทย์
๑๐.	นายแพทย์	๗	สำนักการแพทย์ = ๓ สำนักนอนามัย = ๔

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	สังกัด
๑๑.	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๒	สำนักการแพทย์
๑๒.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๓	สำนักการแพทย์
๑๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	สำนักการแพทย์
	รวม	๒๗	

จากตารางที่ ๕ พบว่า ตำแหน่งที่มีช่วงระยะเวลาว่าง ตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งทางสาธารณสุข เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่

(๑) ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน ๗ ตำแหน่ง สังกัดสำนักการแพทย์ ๓ ตำแหน่ง และสังกัดสำนักอนามัย ๔ ตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน ๔ ตำแหน่ง สังกัดสำนักอนามัย

(๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน ๓ ตำแหน่ง สังกัดสำนักการแพทย์ และตำแหน่งนายช่างสำรวจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง สังกัดสำนักการโยธา สำนักงานเขตพระนคร และสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยเป็นตำแหน่งว่างหน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง

ตารางที่ ๖ แสดงสาเหตุตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับ	สาเหตุการว่าง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ร้อยละ
๑.	ย้าย	๖๑๓	๓๐.๙๖
๒.	ลาออก	๓๘๗	๑๙.๕๕
๓.	เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง	๓๒๘	๑๖.๕๗
๔.	โอน	๒๙๒	๑๔.๗๕
๕.	เกษียณ	๒๔๕	๑๒.๓๗
๖.	เลื่อนระดับตำแหน่ง	๖๔	๓.๒๓
๗.	เสียชีวิต	๒๘	๑.๔๑
๘.	ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ปลดออก ไล่ออก	๑๔	๐.๗๑
๙.	อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	๙	๐.๔๕
	รวม	๑,๙๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า สาเหตุตำแหน่งว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด คือ ย้าย มีจำนวน ๖๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๖ รองลงมา คือ ลาออก จำนวน ๓๘๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๕ และเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๓๒๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๗

ตารางที่ ๗ แสดงตำแหน่งที่มีการลาออกและโอนมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

เมื่อพิจารณาสาเหตุของตำแหน่งว่างที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคน คือ การลาออกและการโอน จำแนกตามตำแหน่งได้ ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งที่มีการลาออกมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑.	พยาบาลวิชาชีพ	๘๒
๒.	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๗
๓.	นายแพทย์	๔๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๐
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๐

๗.๒ ตำแหน่งที่มีการโอนมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓
๒.	พนักงานการเงินและบัญชี	๔๔
๓.	พยาบาลวิชาชีพ	๓๓
๔.	พนักงานปกครอง	๒๐
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๖

จากตารางที่ ๗ ปรากฏ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่มีการลาออกมากที่สุด ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งพยาบาล จำนวน ๘๒ ตำแหน่ง

(๑.๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ลาออกจำนวน ๕๗ ตำแหน่ง

(๑.๓) ตำแหน่งนายแพทย์ ลาออก จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งที่มีการโอนมากที่สุด ได้แก่

(๒.๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๗๓ ตำแหน่ง

(๒.๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเงินและบัญชี จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง

(๒.๓) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง

ตารางที่ ๘ แสดงแนวทางการแก้ไขของหน่วยงานกับตำแหน่งว่าง

ลำดับ	แนวทางการแก้ไข	จำนวน (ตำแหน่ง)	ร้อยละ
๑.	มอบหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน	๘๓๓	๔๒.๐๗
๒.	ขอจัดสรรตำแหน่งจากบัญชีสอบแข่งขันมาทดแทน	๘๑๗	๔๑.๒๖
๓.	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ	๑๙๒	๙.๗๐
๔.	ทำงานล่วงเวลา	๕๖	๒.๘๓
๕.	รอการเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่น	๕๐	๒.๕๒
๖.	ประสาน สกจ.พิจารณารับย้ายข้าราชการจากหน่วยงานหรือสังกัดอื่น	๓๒	๑.๖๒
	รวม	๑,๙๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานเมื่อมีอัตราว่าง มากที่สุด คือ มอบหมายหมายตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน จำนวน ๘๓๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๗ รองลงมา คือ ขอจัดสรรตำแหน่งจากบัญชีสอบแข่งขันมาทดแทน จำนวน ๘๑๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๖ และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๙๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๐

<u>ส่วนที่ ๒</u> แสดงสัดส่วนร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งว่างกับจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมด

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงสัดส่วนร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง จำแนกตามหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๑.	สำนักงานเขตคลองเตย	๑๕๑	๒๕	๑๖.๔๔
๒.	สำนักงานเขตยานนาวา	๑๔๐	๒๒	๑๕.๗๑
๓.	สำนักงานเขตบางรัก	๑๔๒	๒๒	๑๕.๔๙
๔.	สำนักงานตรวจสอบภายใน สนป.	๖๕	๑๐	๑๕.๓๘
๕.	สำนักการโยธา	๘๙๓	๑๒๒	๑๓.๖๖
๖.	สำนักงานเขตบางคอแหลม	๑๔๗	๑๙	๑๒.๙๒
๗.	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๖๑๓	๗๙	๑๒.๘๙
๘.	สำนักงานเขตพญาไท	๑๓๖	๑๗	๑๒.๕๐
๙.	สำนักงานเขตสาทร	๑๓๖	๑๗	๑๒.๕๐
๑๐.	สำนักงานเขตปทุมวัน	๑๕๓	๑๙	๑๒.๔๒
๑๑.	สำนักงานเขตพระนคร	๑๕๘	๑๙	๑๒.๐๓
๑๒.	สำนักงานเขตราชเทวี	๑๔๓	๑๗	๑๑.๘๙
๑๓.	สำนักงานเขตดุสิต	๑๕๓	๑๘	๑๑.๗๖
๑๔.	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๒๗๗	๓๒	๑๑.๕๕
๑๕.	สำนักงานเขตลาดกระบัง	๑๖๖	๑๙	๑๑.๔๕
๑๖.	สำนักงานเขตพระโขนง	๑๔๐	๑๖	๑๑.๔๓
๑๗.	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	๑๔๔	๑๖	๑๑.๑๑
๑๘.	สำนักงานบางขุนเทียน	๑๖๔	๑๘	๑๐.๙๘
๑๙.	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	๑๖๕	๑๘	๑๐.๙๐
๒๐.	สำนักการจราจรและขนส่ง	๒๐๒	๒๔	๑๐.๘๙
๒๑.	สำนักงานเขตธนบุรี	๑๖๙	๑๘	๑๐.๖๕
๒๒.	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	๑๔๑	๑๕	๑๐.๖๔
๒๓.	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	๑๓๔	๑๔	๑๐.๔๕
๒๔.	สำนักงานเขตจอมทอง	๑๖๔	๑๗	๑๐.๓๗
๒๕.	สำนักการระบายน้ำ	๖๒๒	๖๔	๑๐.๒๙
๒๖.	สำนักงานเขตลาดพร้าว	๑๔๖	๑๕	๑๐.๒๗
๒๗.	สำนักงานเขตสวนหลวง	๑๔๖	๑๕	๑๐.๒๗
๒๘.	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	๑๔๒	๑๔	๙.๘๖
๒๙.	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	๖๑	๖	๙.๘

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๓๐.	สำนักงานเขตห้วยขวาง	๑๔๕	๑๔	๙.๖๖
๓๑.	สำนักงานเขตบางพลัด	๑๔๙	๑๔	๙.๔๐
๓๒.	สำนักงานเขตประเวศ	๑๖๐	๑๕	๙.๓๘
๓๓.	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ-กรุงเทพมหานคร	๗๕	๗	๙.๓๓
๓๔.	สำนักงานเขตดินแดง	๑๕๑	๑๔	๙.๒๗
๓๕.	สำนักงานเขตวังทองหลาง	๑๓๓	๑๒	๙.๐๒
๓๖.	สำนักเทศกิจ	๑๕๐	๑๓	๘.๖๗
๓๗.	สำนักงานเขตบางเขน	๑๕๔	๑๓	๘.๔๕
๓๘.	สำนักงานเขตบางบอน	๑๔๓	๑๒	๘.๔๐
๓๙.	สำนักการแพทย์	๕๑๐๑	๔๒๓	๘.๒๙
๔๐.	สำนักพัฒนาสังคม	๒๐๖	๑๗	๘.๒๕
๔๑.	สำนักงานเขตทุ่งครุ	๑๔๖	๑๒	๘.๒๒
๔๒.	สำนักงานเขตหนองจอก	๑๘๓	๑๕	๘.๒๐
๔๓.	สำนักงานเขตคลองสาน	๑๔๗	๑๒	๘.๑๖
๔๔.	สำนักสิ่งแวดล้อม	๕๐๓	๔๑	๘.๑๕
๔๕.	สำนักอนามัย	๒๕๗๐	๒๐๒	๗.๘๕
๔๖.	สำนักงานเขตคันนายาว	๑๓๐	๑๐	๗.๗๐
๔๗.	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	๑๔๓	๑๑	๗.๖๙
๔๘.	สำนักงานเขตหนองแขม	๑๔๔	๑๑	๗.๖๔
๔๙.	สำนักการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง	๒๒๕	๑๗	๗.๕๖
๕๐.	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สนป.	๑๑๙	๙	๗.๕๖
๕๑.	สำนักงานเขตบางแค	๑๕๙	๑๒	๗.๕๕
๕๒.	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	๑๖๒	๑๒	๗.๔๑
๕๓.	สำนักงานเขตคลองสามวา	๑๕๒	๑๑	๗.๒๔
๕๔.	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	๑๔๐	๑๐	๗.๑๔
๕๕.	สำนักงานเขตบางนา	๑๔๐	๑๐	๗.๑๔
๕๖.	สำนักงานเขตหลักสี่	๑๔๒	๑๐	๗.๐๔
๕๗.	สำนักงานเขตสะพานสูง	๑๓๓	๙	๖.๗๗
๕๘.	สำนักงานเขตบางซื่อ	๑๔๙	๑๐	๖.๗๑
๕๙.	สำนักงานเขตบางกะปิ	๑๖๕	๑๑	๖.๖๗
๖๐.	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐๘๑	๑๓๘	๖.๖๓
๖๑.	สำนักงานเขตสายไหม	๑๕๔	๑๐	๖.๔๙
๖๒.	สำนักงานเขตวัฒนา	๑๔๗	๙	๖.๑๒

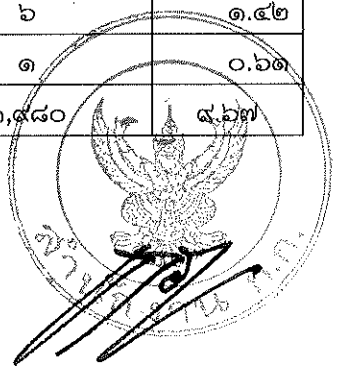
ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๖๓.	สำนักงานเขตมีนบุรี	๑๕๑	๙	๕.๙๖
๖๔.	สำนักการคลัง	๕๒๖	๓๑	๕.๘๙
๖๕.	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	๑๕๕	๙	๕.๘๑
๖๖.	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	๑๓๘	๘	๕.๘๐
๖๗.	สำนักงานเขตจตุจักร	๑๖๕	๙	๕.๔๕
๖๘.	สำนักการศึกษา	๒๘๓	๑๕	๕.๓๐
๖๙.	สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สนป.	๑๐๒	๕	๔.๙๐
๗๐.	สำนักงานเขตดอนเมือง	๑๔๘	๗	๔.๗๓
๗๑.	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	๑๓๖	๕	๓.๖๘
๗๒.	สำนักงาน ก.ก.	๑๙๒	๖	๓.๑๓
๗๓.	กองงานผู้ตรวจราชการ สนป.	๓๘	๑	๒.๖๓
๗๔.	สำนักงานกฎหมายและคดี สนป.	๖๐	๑	๑.๖๗
๗๕.	สำนักงานการประชาสัมพันธ์ สนป.	๖๕	๑	๑.๕๔
๗๖.	สำนักงานปกครองและทะเบียน สนป.	๔๔	๐	๐
๗๗	สำนักงานการต่างประเทศ สนป.	๓๒	๐	๐
	รวม	๒๒,๘๔๙	๑,๙๘๐	๘.๖๖

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสัดส่วนร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งว่างกับจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำแนกตามชื่อตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๑.	สัตวแพทย์	๗	๔	๕๗.๑๔
๒.	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๒	๑	๕๐.๐๐
๓.	นักวิชาการแผนที่	๑๓	๕	๓๘.๔๖
๔.	มัณฑนากร	๘	๓	๓๗.๕๐
๕.	นักวิชาการพยาบาล	๒๒	๘	๓๖.๓๖
๖.	นายช่างสำรวจ	๒๒๓	๘๑	๓๖.๓๒
๗.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๙	๓	๓๓.๓๓
๘.	วิศวกรสุขาภิบาล	๖	๒	๓๓.๓๓
๙.	นักรังสีการแพทย์	๖๕	๒๑	๓๒.๓๑
๑๐.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๒๕	๖๘	๓๐.๒๒
๑๑.	นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	๑๐	๓	๓๐.๐๐
๑๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๑๓	๖๒	๒๙.๑๑
๑๓.	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๑๙	๕	๒๖.๓๒
๑๔.	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑๗๗	๔๕	๒๕.๔๒
๑๕.	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	๔	๑	๒๕.๐๐
๑๖.	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๙๗	๙๓	๒๓.๔๓
๑๗.	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑๔	๓	๒๑.๔๓
๑๘.	โภชนากร	๑๔	๓	๒๑.๔๓
๑๙.	วิศวกรเครื่องกล	๓๓	๗	๒๑.๒๑
๒๐.	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๒๐	๔	๒๐.๐๐
๒๑.	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๒๖	๕	๑๙.๒๓
๒๒.	นายช่างเครื่องกล	๒๐๙	๔๐	๑๙.๑๔
๒๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๙๕๙	๑๗๔	๑๘.๑๔
๒๔.	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	๑๒๘	๒๓	๑๗.๙๗
๒๕.	สถาปนิก	๘๔	๑๕	๑๗.๘๖
๒๖.	เจ้าพนักงานห้องสมุด	๔๕	๘	๑๗.๗๘
๒๗.	เจ้าพนักงานสื่อสาร	๔๘	๘	๑๖.๖๗
๒๘.	วิศวกรโยธา	๓๑๖	๕๒	๑๖.๔๖
๒๙.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๘	๙	๑๕.๕๒
๓๐.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๓๔	๕	๑๔.๗๑
๓๑.	นายแพทย์	๗๕๗	๑๑๐	๑๔.๕๓

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๓๒.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๖๐	๒๓	๑๔.๓๘
๓๓.	พนักงานปกครอง	๕๔๘	๗๔	๑๓.๕๐
๓๔.	นักสังคมสงเคราะห์	๒๖๙	๓๖	๑๓.๓๘
๓๕.	นายช่างเทคนิค	๓๙	๕	๑๒.๘๒
๓๖.	นักพัฒนาการกีฬา	๗๑	๘	๑๑.๒๗
๓๗.	นักวิทยาศาสตร์	๙	๑	๑๑.๑๑
๓๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒,๗๕๔	๒๙๙	๑๐.๘๖
๓๙.	ทันตแพทย์	๑๘๑	๑๙	๑๐.๕๐
๔๐.	นายช่างโยธา	๑,๐๑๙	๑๐๑	๙.๙๑
๔๑.	นักวิชาการพัสดุ	๖๓	๖	๙.๕๒
๔๒.	ดุริยางคศิลปิน	๔๕	๔	๘.๘๙
๔๓.	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	๓๔	๓	๘.๘๒
๔๔.	นักวิชาการคลัง	๕๙	๕	๘.๔๗
๔๕.	คีตศิลปิน	๑๓	๑	๗.๖๙
๔๖.	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๒๒๗	๑๗	๗.๔๙
๔๗.	นักโภชนาการ	๒๗	๒	๗.๔๑
๔๘.	นักวิชาการสถิติ	๔๓	๓	๖.๙๘
๔๙.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๓๒	๒๓	๖.๙๓
๕๐.	เจ้าพนักงานเทศกิจ	๒๓๒	๑๕	๖.๔๗
๕๑.	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๓๓	๒	๖.๐๖
๕๒.	นายช่างไฟฟ้า	๑๔๙	๙	๖.๐๔
๕๓.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๓๔	๒	๕.๘๘
๕๔.	พยาบาลวิชาชีพ	๓,๙๒๔	๒๒๕	๕.๗๓
๕๕.	นักจัดการงานทั่วไป	๗๘๖	๔๕	๕.๗๓
๕๖.	พนักงานเทศกิจ	๒๘๓	๑๖	๕.๖๕
๕๗.	นักเทคนิคการแพทย์	๑๔๔	๘	๕.๕๖
๕๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๙๗	๒๒	๕.๕๔
๕๙.	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๙๒	๑๐	๕.๒๑
๖๐.	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	๒๘๙	๑๕	๕.๑๙
๖๑.	นายช่างศิลป์	๔๒	๒	๔.๗๖
๖๒.	บรรณารักษ์	๖๔	๓	๔.๖๙
๖๓.	เจ้าพนักงานสถิติ	๒๒	๑	๔.๕๔
๖๔.	นักประชาสัมพันธ์	๑๕๕	๗	๔.๕๒
๖๕.	นักวิเคราะห์งบประมาณ	๙๔	๔	๔.๒๖

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง	สัดส่วน
๖๖.	นักทรัพยากรบุคคล	๕๙๓	๒๕	๔.๒๒
๖๗.	นักพัฒนาสังคม	๓๗๑	๑๕	๔.๐๔
๖๘.	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๒๖	๑	๓.๘๕
๖๙.	นิติกร	๒๙๔	๑๑	๓.๗๔
๗๐.	นักวิเทศสัมพันธ์	๒๘	๑	๓.๕๗
๗๑.	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๓๓	๑	๓.๐๓
๗๒.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๔๙	๗	๒.๘๑
๗๓.	นายสัตวแพทย์	๓๙	๑	๒.๕๖
๗๔.	นักวิชาการเกษตร	๘๒	๒	๒.๔๔
๗๕.	นักจิตวิทยา	๔๕	๑	๒.๒๒
๗๖.	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๕๐	๑	๒.๐๐
๗๗.	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	๑๐๕	๒	๑.๙๐
๗๘.	เจ้าพนักงานปกครอง	๒๓๒	๔	๑.๗๒
๗๙.	นักวิชาการศึกษา	๑๗๔	๓	๑.๗๒
๘๐.	นักวิชาการสุขาภิบาล	๓๖๔	๖	๑.๖๕
๘๑.	ผู้ช่วยทันตแพทย์	๑๒๖	๒	๑.๕๙
๘๒.	เภสัชกร	๒๐๗	๓	๑.๔๕
๘๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔๒๒	๖	๑.๔๒
๘๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๖๔	๑	๐.๖๑
	รวม	๒๐,๔๘๒	๑,๙๘๐	๙.๖๗



เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๒
เรื่องที่ ๒.๖ ข้อ –

แบบรายงานการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากผลการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒
สำนักอนามัย

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	**กองการพยาบาลสาธารณสุข**	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการพยาบาล) ต้น	๑
	(จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง)	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	(หัวหน้าฝ่าย)	
		นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑
		หรือชำนาญงาน	
	ศูนย์ส่งต่อเพื่อการพยาบาลต่อเนื่อง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าศูนย์)	๑
	ที่บ้านกรุงเทพมหานคร	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๔
		นักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
	กลุ่มงานมาตรฐานและควบคุมคุณภาพ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑
	การพยาบาล	(หัวหน้ากลุ่มงาน)	
		พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๗
	กลุ่มพัฒนาบุคลากรและวิชาการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ	๑
		(หัวหน้ากลุ่มงาน)	
		นักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓
	กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ	๑
		(หัวหน้ากลุ่มงาน)	
		นักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓
๒	**ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๙ คันนายาว**	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น หรือ	๑
	(จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง)	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ผอ.ศูนย์)	
	กลุ่มงานบริการสุขภาพ	นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ	๑
		ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	
		เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ	๑
		ชำนาญการพิเศษ	
		นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
	ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๙ คันนายาว (ต่อ) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าพยาบาล) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑ ๙ ๒
๓	**กองทันตสาธารณสุข** กลุ่มงานบริการทันตสาธารณสุข ๒ (จำนวน ๒ ตำแหน่ง)	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑ ๑
		รวม	๔๕

แบบรายงานการกำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากผลการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

โดยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า และวิศวกรเครื่องกล

ในส่วนของการปรับปรุงลักษณะงาน (ด้าน) ของตำแหน่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๔๔๕ ตำแหน่ง

๑. สำนักสิ่งแวดล้อม (๒๑ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล		
		วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้าศูนย์)	๒
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๔
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๒
๒	กองกำจัดมูลฝอย		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้าศูนย์)	๓
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
๓	สำนักงานสวนสาธารณะ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๑
		รวม	๒๑

๒. สำนักการศึกษา (๒ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานเลขานุการ	นักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ หรือ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) หรือ สถาปนิกชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านวางผังและออกแบบ หรือด้านบริหารและอำนวยการก่อสร้าง หรือด้านตรวจสอบ หรือด้านให้คำปรึกษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๑
		รวม	๒

๓. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (๒ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานเลขานุการ	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ) หรือ สถาปนิกชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านวางผังและออกแบบ หรือด้านบริหารและอำนวยการก่อสร้าง หรือด้านตรวจสอบ หรือด้านให้คำปรึกษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ)	๑
		รวม	๒

๔. สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง (๓ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง	สถาปนิกชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านวางผังและออกแบบ หรือด้านบริหารและอำนวยการก่อสร้าง หรือด้านตรวจสอบ หรือด้านให้คำปรึกษา) หรือ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านควบคุมการสร้าง และบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒
		รวม	๓

๕. สำนักการคลัง (๑๑ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	กองโรงงานช่างกล	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือ ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๗
		รวม	๑๑

๖. สำนักการจราจรและขนส่ง (๕๓ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	กองนโยบายและแผนงาน	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๓
๒	สำนักงานวิศวกรรมจราจร	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๓
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๑๐
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๒
๓	กองระบบเทคโนโลยีจราจร	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้าศูนย์)	๑
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๔
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
๔	สำนักงานระบบขนส่ง	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๕
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๑๘
		รวม	๕๓

๗. สำนักการระบายน้ำ (๘๘ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๕
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒๔
๒	กองสารสนเทศระบายน้ำ		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๒
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ)	๒
๓	สำนักงานระบบควบคุมน้ำ		
		วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๕
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๒

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๔
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒
๔	กองระบบท่อระบายน้ำ	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๖
๕	กองระบบคลอง	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๘
๖	สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ	วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (ด้านวางแผน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านตรวจสอบ จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล) หรือ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๓

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
		วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (ด้านวางแผน หรือด้านบำรุงรักษา) หรือ นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๓
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
๗	กองเครื่องจักรกล	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๓
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๑
		รวม	๘๘

๘. สำนักการโยธา (๑๖๕ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ)	๒
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๓
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน)	๗
๒	กองวิเคราะห์และวิจัย		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๔
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ)	๘
๓	สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ		
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้าศูนย์)	๖
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๑๒
		วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงานหรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้าศูนย์)	๒
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๒

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๔	สำนักงานออกแบบ	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ)	๙
		วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ)	๒
		วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ)	๒
๕	กองควบคุมการก่อสร้าง	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๔
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ)	๒๔
๖	สำนักงานควบคุมอาคาร	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๖
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านพิจารณาตรวจสอบ)	๒๗
๗	กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๔
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ)	๒
๘	สำนักงานวิศวกรรมทาง	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๒
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ)	๒๘

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
		วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๕
		รวม	๑๖๕

๙. สำนักงานเขต ๕๐ เขต (๑๐๐ ตำแหน่ง)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	ฝ่ายโยธา	นักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ หรือ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) หรือ สถาปนิกชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านวางผังและออกแบบ หรือด้านบริหารและอำนวยการก่อสร้าง หรือด้านตรวจสอบ หรือด้านให้คำปรึกษา) (หัวหน้าฝ่าย)	๕๐
		วิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านพิจารณาตรวจสอบ หรือด้านออกแบบและคำนวณ หรือด้านควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา)	๕๐
		รวม	๑๐๐

แบบรายงานการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
จากผลการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

ลำดับ	ตำแหน่ง/สังกัด		หมายเหตุ
๑	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กงต.๑๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
๒	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กก.สนพ.๑๓ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
๓	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สก.สนพ.๑๔ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
๔	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กสด.๙ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน สำนักการโยธา	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
๕	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กคจ.๖ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองเครื่องจักรกล สำนักการระบายน้ำ	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
๖	ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่วนราชการ หน่วยงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สกพ.๑๒ งานธุรการ กองทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ สำนักการคลัง	ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน และเห็นควรนำตำแหน่งมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น
	รวม	**๖ ตำแหน่ง**	

แบบรายงานการกำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากผลการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สำนักการแพทย์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	**โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน**	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) สูง	๑
	(จำนวน ๑๓๕ ตำแหน่ง)	(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)	
		นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
		(รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล)	
	<u>กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ</u>		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๒
	ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๔
	<u>กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ</u>		
		นักโภชนาการชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		นักโภชนาการปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
		นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
	<u>กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</u>		
		นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
		นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		แพทย์แผนจีนปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
	กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง		
		นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑๘
		นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑
		นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๓
		ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๔
		นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๕
		เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๔
		เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓
		เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓
	กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล		
	ฝ่ายการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าพยาบาล)	๑
		พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๒๔
		พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓๐
	ศูนย์เวชศาสตร์ผู้สูงอายุ	นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๓
		นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑
		นักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		รวม	**๑๓๕**

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ 4
เรื่องที่ 4.3 ข้อ -

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

งวดการรายงาน
☑ ครั้งที่ 2 รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือน ตุลาคม 2562 - มีนาคม 2563

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้ฯ)	เงินอุดหนุนและเงินกู้ฯ			งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายฯ			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ฯที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบฯ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	38,053,632,133.35	10,022,579,392.94	426,409,007.85	244,636,979.89	83,000,000,000.00	6,941,011,174.88	1,021,391,448.58	6,814,314,683.38	14,776,717,306.84	17.80	

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

. หนังสือสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครที่ กท 1902/00020 ลงวันที่ 8 มกราคม 2563 รายงานตามแบบสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายฯ เกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายจากข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ขอส่งข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

2. หนังสือสำนักการคลังที่ กท 1304/1938 ลงวันที่ 21 เมษายน 2563 รายงานตามแบบสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่าย ฯ เกี่ยวกับรายรับและงบประมาณรายจ่ายจากข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ครั้งที่ 2 รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563)

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(นายกอบชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
...../...../.....

เรื่องที่ ๕.๒ ข้อ ๖

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๗	๔	๒	๑	
๒	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๓	-	๑	๒	
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔๓	๘	๑๔	๒๑	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๓	๓	๖	๔	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๙	๙	-	-	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๘	-	๖	๒	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๖	๖	๘	๒	
รวม		๑๐๐	๓๐	๓๘	๓๒	

เอกสารแนบท้ายหนังสือที่ ๕
ที่ ๑๖๕ ลง ๓

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ก. ๒ (ชั้น ๕) ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์สุลี ทองวิเชียร	ประธานกรรมการ
๒. นายพูลศักดิ์ พุ่มวิเศษ	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์จรรยา เสียงเสนาะ	กรรมการ
๔. นางศรีวรรณา ตันศิริ	กรรมการ
๕. นางสาววาณีรัตน์ รุ่งเกียรติกุล	กรรมการ
๖. นายดุสิต สุจิรารัตน์	กรรมการ
๗. นางสาวสมบูรณ์ พรานกระโทก นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	เลขานุการ
๘. นางสาวนวรัตน์ ศรศรี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาววันเพ็ญ สิงห์แก้ว นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ริเริ่มเขียน ๒๑...

ระเบียบวาระที่ ๑
เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒
เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ ตามหนังสือกองอัตรากำลังที่ กท ๐๓๐๔/๘๐๒ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ปรากฏว่าไม่มีคณะกรรมการท่านใด ขอแก้ไขรายงานการประชุม จึงถือว่าคณะกรรมการได้รับรองรายงานการประชุมครั้งดังกล่าวแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (กรณีสืบเนื่อง) ราย นางรัตนา. บรรณาธรรม

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล ราย นางรัตนา บรรณาธรรม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ สพธ. ๒๐) หัวหน้ากลุ่มกลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข สำนักอนามัย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านที่ปรึกษา) (ตำแหน่งเลขที่ สนอ. ๖) สำนักอนามัย แล้วที่ประชุมมีมติให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงแก้ไขเอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล แล้วนำเสนอให้คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

๑. แบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล แบบแสดงผลงานย้อนหลัง ๓ ปี

๑.๑ ข้อ ๑. ผลงานบริหารหรือปฏิบัติการ ให้เพิ่มสถิติจำนวนผู้ที่ประกวดนวัตกรรม และจำนวน ผู้ที่มีนวัตกรรม แต่ไม่ส่งประกวด

๑.๒ ข้อ ๒ ผลงานสอนหรือฝึกอบรม ให้เพิ่มสถิติการสอนเกี่ยวกับนวัตกรรม (กรณีถ้ามี)

๑.๓ ข้อ ๓ ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ ให้เพิ่มข้อ ๓ เรื่องเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำนวัตกรรม ที่แนะนำให้กับศูนย์สาธารณสุขต่าง ๆ

๒. ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร”

๒.๑ บทที่ ๑ บทนำ หน้าที่ ๓

- ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัย
- ข้อ ๔ ขอบเขตการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน ๑๒๓ คน ได้มาจากไหน
- ข้อ ๕ นิยามศัพท์เฉพาะ ให้เพิ่มคำนิยามศัพท์คำว่า “นวัตกรรม”
- ข้อ ๕.๒ กระบวนการสร้างนวัตกรรม ไม่ปรากฏในกรอบ

๒.๒ บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรม ให้เรียงลำดับหัวข้อใหม่ ดังนี้

“๑. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

๒. ความหมายของนวัตกรรม

๓. นโยบายและแผนงาน สร้างนวัตกรรมของสำนักอนามัย

๔. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม

๕. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง”

๒.๓ บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

- ให้แสดงวิธีการสุ่มตัวอย่างถ้ามีให้แสดงตารางภาคผนวก
- ปัจจัยต่อตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ต้องสัมพันธ์กัน

๒.๔ บทที่ ๔ ผลการวิจัย ต้องสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๕ บทที่ ๕

๒.๕ บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ให้สรุปการวิจัยตามบทที่ ๔ ผลการวิจัย

๓. มอบหมายให้ประธานฯ (รองศาสตราจารย์สุลี ทองวิเชียร) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการแก้ไขผลงานแก่ผู้ขอประเมิน

๔. นางรัตนา บรรณาธรรม ได้นำผลงานไปปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการฯ และได้ส่งผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

<u>การพิจารณาของคณะกรรมการฯ</u>

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ผู้ขอประเมินเสนอผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง คือ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร" ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๒ ผลงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี จึงเห็นควรให้ผ่านการประเมิน โดยมีผลการประเมินของคณะกรรมการฯ แต่ละด้าน ดังนี้

<u>ด้านคุณสมบัติของบุคคล</u> มีคุณวุฒิและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์กำหนด

<u>ด้านผลงานของบุคคล</u> คุณภาพของผลงานมีมาตรฐานเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยแยกพิจารณาเป็น

- งานพื้นฐาน ได้คะแนน ๒๖.๐๐ คะแนน
- งานแสดงคุณภาพ เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ เรื่อง ได้คะแนน ๕๙.๘๓ คะแนน คือ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร" ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๒

๑) คุณภาพของผลงาน ได้คะแนน (๔๓.๕๐ คะแนน)

๒) การเผยแพร่ผลงาน ได้คะแนน (๑๖.๓๓ คะแนน)

<u>มติที่ประชุม</u> ๑. เห็นควรให้ นางรัตนา บรรณาธรรม ผ่านการประเมินด้วยคะแนน ๘๕.๘๓ คะแนน โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ประเมิน

๒. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

๓. ให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

/ระเบียบวาระที่ ๔

ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(นางสาวสมบูรณ์ พรานกระโทก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
เลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

สรุปผลการให้คะแนนประเมินผลงานของบุคคล

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน นางรัตนา บรรณาธรรม
ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านที่ปรึกษา)
(ตำแหน่งเลขที่ สนอ.๖) สำนักอนามัย
ผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ เรื่อง คือ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร" ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๒

รายการประเมิน	ช่วงคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. <u>งานพื้นฐาน</u> - ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน	๓๐	๒๖	คะแนนแต่ละองค์ประกอบต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๒. <u>งานแสดงคุณภาพ</u>	๗๐	๕๙.๘๓	
๒.๑ คุณภาพผลงาน	๕๐	๔๓.๕๐	
- แนวความคิด	(๑๕)	(๑๒.๘๓)	
- วิธีดำเนินการ	(๑๕)	(๑๓.๑๗)	
- ประโยชน์ที่ได้รับ	(๒๐)	(๑๗.๕๐)	
๒.๒ การเผยแพร่ผลงาน	๒๐	๑๖.๓๓	
รวม	๑๐๐	๘๕.๘๓	

<u>สรุปผลการประเมิน</u>

☑ ผ่านการประเมิน
☐ ไม่ผ่านการประเมิน

มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

เอกสารแนบท้ายหนังสือที่ ๔
เรื่องที่ ๕.๔ ร่าง ๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีการพิจารณางานด้านบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดังนี้

เรื่องที่ ๑ การพิจารณาภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และรูปแบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ จำนวน ๑,๗๐๑ อัตรา โดยให้หน่วยงานจ้างต่อเนื่องได้ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มอบสำนักงาน ก.ก. ไปดำเนินการวิเคราะห์และพิจารณาภารกิจและรายละเอียดของโครงการใน ๑๔ หน่วยงาน จำนวน ๔๐ โครงการ และให้นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาทั้ง ๔๐ โครงการ ในคราวเดียวกัน นั้น

สำนักงาน ก.ก. ศึกษาภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว จำแนกลักษณะงานเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. ลักษณะงานที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นรูปแบบอื่นได้ เช่น การใช้เทคโนโลยีการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทน

๒. ลักษณะงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ช่วยทดแทนการขาดอัตรากำลังข้าราชการ

๓. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงาน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

จากการศึกษาดังกล่าว พบว่าก่อนที่ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับเมื่อ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ นั้น การอนุมัติโครงการทั้ง ๔๐ โครงการ มีแนวทางการปฏิบัติสำหรับการจ้างตามหนังสือ ที่ ๐๔๐๔/๑๔๗๐ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๙ โดยกรณีโครงการต่อเนื่อง หน่วยงานจะต้องจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ เมื่อรายการคำของบประมาณปรากฏในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว ให้หน่วยงานส่งโครงการพร้อมคำขออนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครอนุมัติโครงการพร้อมอนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการ กรณีโครงการใหม่หน่วยงานจะต้องจัดทำโครงการให้สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณางบประมาณ โดยไม่กระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร และให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลพิจารณาในประเด็นความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร หรือนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ซึ่งการอนุมัติโครงการและอนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวให้เสนอปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้อนุมัติ สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับฯ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

๑. มีที่มาจากการขออนุมัติโครงการที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ทั้งจากภารกิจที่กระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายภาครัฐ และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และการอนุมัติงบประมาณ จักต้องผ่านการพิจารณาจากสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครและสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๒. ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการส่วนใหญ่ไม่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร

๓. อำนาจในการอนุมัติโครงการเป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งในรายละเอียดกิจกรรม วัสดุครุภัณฑ์ และบุคลากร เมื่ออนุมัติแล้วให้หัวหน้าหน่วยงานออกคำสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราว

๔. ลูกจ้างชั่วคราวโครงการมีเงื่อนไขแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับฯ เพราะไม่สามารถคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำได้

ดังนั้น สถานภาพของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการมีความแตกต่างในหลายประเด็น จึงไม่เป็นไปตามหมวด ๓ ข้อ ๘ ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.ก. จึงเสนอขอให้ อ.ก.ก. ฯ พิจารณานิยามและผลการศึกษาภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และรูปแบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ จำนวน ๔๐ โครงการ ดังนี้

๑. ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามความหมายของมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดหรือไม่

๒. ให้ความเห็นชอบผลการศึกษาภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการเพื่อประโยชน์ในการเสนอให้สำนักงบประมาณและสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลนำไปประกอบการพิจารณา (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ทั้งนี้ ที่ประชุม อ.ก.ก. ฯ มีข้อสังเกตและข้อคิดเห็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) เดิมการบริหารราชการกรุงเทพมหานครจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ควบคู่กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดไว้ชัดเจนว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครมีสองประเภท คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งมิได้กล่าวถึงลูกจ้าง แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ขึ้นใช้บังคับ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเงินในการจ่ายค่าจ้างหรือสวัสดิการ ซึ่งมิได้ยึดโยงกับกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ก.ก. ดังนั้น จึงเป็นเรื่องของการบริหารในฝ่ายบริหาร ข้อบัญญัตินี้จึงกำหนดให้เป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง

การเงินจ้าง...

การสั่งจ้าง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการได้รับสวัสดิการทั่วไป รวมถึงการจ้างผู้ชำนาญงาน จึงจะเห็นได้ว่าลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นคนใช้แรงงานเท่านั้น และนิยามของลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อบัญญัตินี้ หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือจากยอดเงินอื่นใด เพราะฉะนั้นปลัดกรุงเทพมหานครจึงอาศัยอำนาจตามข้อบัญญัติในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

ปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครมี ๒ ประเภท คือ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ที่ ก.ก. กำหนด และให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับในการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดนิยาม “ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนั้นตามกฎหมายนี้ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครต้องได้รับการแต่งตั้งโดยรับเงินค่าจ้างจากเงินงบประมาณในหมวดเงินค่าจ้าง ฉะนั้น การพิจารณานิยามของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตามมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนดจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ประกอบกับมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ให้กรุงเทพมหานครจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครโดยความเห็นชอบของ ก.ก. โดยให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับชั้นงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งการสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ลูกจ้างดำรงตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดนี้ไม่มีขอกำหนดเกี่ยวกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

ดังนั้น การพิจารณาลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการตามกฎหมายในปัจจุบันจะเห็นว่ามีปัญหาตั้งแต่คำนิยามในส่วนของงบประมาณหมวดเงินที่นำไปจ่ายเป็นค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ อ.ก.ก.ฯ มีอำนาจในการตีความตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนดเท่านั้น

หากกรุงเทพมหานครเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการนี้มีความจำเป็นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในการให้บริการสาธารณะ ควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณาทบทวนเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาต่อไป

๒) หน่วยงานควรนำผลการศึกษาภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการมาประกอบการพิจารณาทบทวน

ที่ประชุม อ.ก.ก. ฯ จึงมีมติรับทราบรายงานการศึกษาการพิจารณาภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และรูปแบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ และมอบสำนักงาน ก.ก. รายงาน ก.ก. เพื่อโปรดทราบและส่งเรื่องคืนสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้ฝ่ายบริหารพิจารณา

เรื่องที่ ๒ การกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องจากการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มีข้อสังเกตว่ากรุงเทพมหานครควรปรับให้มีพนักงานกรุงเทพมหานคร ให้เหมือนกับภาครัฐที่มีพนักงานราชการ นั้น

สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอกรอบแนวทางการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานครในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก. ฯ ได้พิจารณากรอบแนวทางการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร และมอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปพิจารณากำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) พนักงานกรุงเทพมหานครไม่จำเป็นต้องจัดกลุ่มเหมือนกับพนักงานราชการขึ้นอยู่กับบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยมีหลักการว่าการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานครเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว กับพนักงานกรุงเทพมหานคร

๒) กรุงเทพมหานครอาจมีการบริหารจัดการในรูปแบบองค์กรมหาชน โดยศึกษาภารกิจที่สมควรดำเนินการ รวมทั้งข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบต่องบประมาณ

ตารางสรุปแนวทางการพิจารณาลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

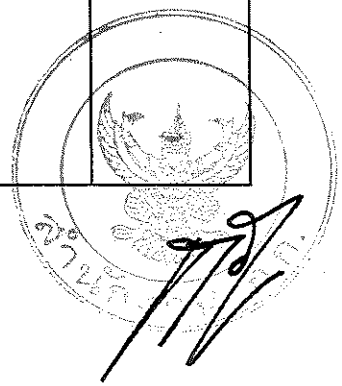
เอกสารหมายเลข2

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
1		<u>สำนักงาน ก.ก.</u>							
	1	จ้างเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	นักทรัพยากรบุคคล	3	3		/		
2		<u>สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.</u>							
	2	สนับสนุนกลุ่มผู้บริหาร	นักจัดการงานทั่วไป	2	2	/			
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	1	1	/			
	3	บริหารศูนย์ข้อมูลตามนโยบายของผู้ว่าราชการ กทม.	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	/			
3		<u>สำนักงานเลขานุการสภา กทม.</u>							
	4	จ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการปฏิบัติงานของประธานสภา กทม.และรองประธาน กทม.	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	/			
4		<u>สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</u>							
		สำนักงานการเจ้าหน้าที่							
	5	สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนบรรจุและแต่งตั้ง	นักจัดการงานทั่วไป	2	2		/		
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	1	1	/			

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
	6	สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสวัสดิการ	นักจัดการงานทั่วไป	5	5	/			
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวส.)	1	1	/			
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	2	2	/			
	7	จ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานด้านอาคารสงเคราะห์ ฯ	นักจัดการงานทั่วไป	2	2	/			
		สำนักงานประชาสัมพันธ์							
	8	สนับสนุนการปฏิบัติงานวางแผนและผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ภารกิจของ กทม.	นักประชาสัมพันธ์	1	1	/			
	9	สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ กทม.	นักประชาสัมพันธ์	2	1	/			
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	2	2	/			
		สำนักงานปกครองและทะเบียน							
	10	จ้างเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียน	เจ้าพนักงานปกครอง	50	47		/		
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	50	46	/			
	11	จ้างเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานตามนโยบายปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขต	เจ้าพนักงานปกครอง	22	21		/		
			เจ้าหน้าที่ปกครอง (ปวช.)	7	6		/		

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
	12	จ้างเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานตามมาตรการเร่งด่วนของผู้ว่าราชการ กทม.	เจ้าพนักงานปกครอง	21	19		/		
5		**<u>สำนักการคลัง</u>**							
		กองรายได้							
	13	เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจอดยานยนต์ในถนนสายต่าง ๆ จำนวน 66 สาย	พนักงานจัดเก็บรายได้ (ม.3)	100	100	/			
		สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง							
	14	สนับสนุนการปฏิบัติงานบริการด้านการรับจดทะเบียนพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์	1	1	/			
	15	ศูนย์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจการคลังและส่งเสริมการลงทุนในเขตพื้นที่ กทม.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	0				/
		กองการเงิน							
	16	ระบบการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลข้าราชการและลูกจ้างแก่สถานพยาบาลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	นักวิชาการเงินและบัญชี	2	2		/		

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
		กองตรวจจ่าย							
	17	จ้างลูกจ้างชั่วคราวตามนโยบายการกระจายอำนาจการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนรัฐบาล	เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	2	2	/			
			พนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	11	11	/			
			พนักงานการเงินและบัญชี (ปวส.)	1	1	/			
6		<u>สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล</u>							
		กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์							
	18	จ้างบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	9	9	/			
			เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (ปวช.)	2	2	/			
7		<u>สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว</u>							
		กองการท่องเที่ยว							
	19	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการท่องเที่ยว	นักประชาสัมพันธ์	9	9	/			
			นักประชาสัมพันธ์	27	27		/		



สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
8		<u>สำนักการจราจรและขนส่ง</u> กองนโยบายและแผน							
	20	สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการจราจรและขนส่ง	นักวิจัย	11	11	/			
			นักวิชาการคอมพิเตอร์	2	2	/			
			วิศวกรโยธา	1	1	/			
			วิศวกรไฟฟ้า	1	1	/			
	21	สนับสนุนการปฏิบัติงานสำรวจข้อมูลด้านการจราจร	พนักงานสำรวจ	23	23	/			
9		<u>สำนักอนามัย</u> กองสุขาภิบาลอาหาร							
	22	จ้างเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานในโครงการกรุงเทพเมืองอาหารปลอดภัย	นักวิชาการสุขาภิบาล	15	14	/			
	23	พัฒนาการสุขาภิบาลอาหารริมบาทวิถี	นักประชาสัมพันธ์	1	1	/			
	24	จ้างงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานสุขาภิบาลอาหารใน กทม.	นักประชาสัมพันธ์	27	27	/			
			พนักงานธุรการ (ปวช.)	23	23	/			
	25	จ้างเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานในโครงการตรวจสอบหาสารเคมีกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักสด	นักวิทยาศาสตร์	18	18	/			

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
10		สำนักงานสัตวแพทย์สาธารณสุข							
	26	ทำหมันสุนัขจรจัดและปล่อยกลับสถานที่เดิม	นายสัตวแพทย์	2	2		/		
		<u>สำนักพัฒนาสังคม</u>							
		กองการพัฒนาชุมชน							
	27	จ้างเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายการสร้างชุมชนสุขภาวะที่ยั่งยืน	นักพัฒนาสังคม	3	3	/			
	28	จ้างเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมการบริหารเงินออมครอบครัวและแก้ไขปัญหาหนี้สิน	นักพัฒนาสังคม (นักบริหารเงินออม)	27	26	/			
		กองส่งเสริมอาชีพ							
	29	จ้างเจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ	เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ	15	15	/			
			เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ (ปวช.)	11	10	/			
			พนักงานทั่วไป	8	8	/			

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
		สำนักงานสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม							
	30	จ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานในศูนย์สร้างโอกาสเด็ก	นักพัฒนาสังคม	12	12		/		
11		**<u>สำนักสิ่งแวดล้อม</u>**							
		กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง							
	31	จ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานตามโครงการเฝ้าระวังและควบคุมปัญหาฝุ่นละอองในบรรยากาศบริเวณเส้นทางจราจร	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	/			
12		**<u>สำนักการระบายน้ำ</u>**							
		กองเครื่องจักรกล							
	32	เพิ่มประสิทธิภาพการบริการเครื่องสูบน้ำ	ช่าง (ช่างไฟฟ้า) (ปวช.)	1	1	/			
			ช่าง (ช่างไฟฟ้า) (ปวส.)	1	1	/			
		กองระบบท่อระบายน้ำ							
	33	จ้างแรงงานเพื่อปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม กทม.	พนักงานทั่วไป	81	80			/	

สำนัก	ลำดับ	โครงการ/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง(ล่าสุด)		ลักษณะงาน			ยุบโครงการ
				เม.ย.-63	พ.ค.-63	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	
		กองระบบคลอง							
	34	เปิดทางน้ำไหลขุดลอกคูและคลอง	พนักงานทั่วไป	200	186			/	
	35	เก็บขยะทางน้ำคลองมหานาค คลองแสนแสบ และหน้าตะแกรงสถานีสูบน้ำ	พนักงานทั่วไป	40	37			/	
			นายท้ายเรือ	20	19			/	
	36	บำรุงรักษาคูระบายน้ำ ถนนวิภาวดีรังสิต	พนักงานทั่วไป	50	46			/	
	37	รักษาความสะอาดคูคลอง บึงรับน้ำ	นายท้ายเรือ	30	29			/	
			พนักงานทั่วไป	590	554			/	
		สำนักงานระบบควบคุมน้ำ							
	38	จ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม กทม.	พนักงานทั่วไป	134	130			/	
13		<u>สำนักการศึกษา</u>							
	39	จ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กทม.	นักทรัพยากรบุคคล	9	9		/		
14		<u>สำนักงานเขตพระโขนง</u>							
	40	ค่าใช้จ่ายในการจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งบรรณารักษ์ห้องสมุด (ต่อเนื่อง) 2 โรงเรียน	บรรณารักษ์	2	2	/			
			รวม	1700	1620				

แผนภาพแสดงรูปแบบการจ้าง

เอกสารแนบท้าย

	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี
จ้างเหมาบริการ		
งานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ - งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ - งานทำความสะอาด - งานดูแลรักษาต้นไม้หรือสวนไม้ประดับหรือสวนหย่อม - งานยานพาหนะ - งานอื่นๆที่มีลักษณะงานเป็นภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน หรือลักษณะงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานใกล้เคียงกับข้าราชการ		
พนักงานราชการ	กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค	กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ
ลูกจ้าง	ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร		พนักงานกรุงเทพมหานคร กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ
	ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ	
		รูปแบบการจ้างงานตามข้อบัญญัติอื่น
	ลูกจ้างชั่วคราว(โครงการ)	ลูกจ้างชั่วคราว(โครงการ)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
มาตรา ๖๗ บุคลากรกรุงเทพมหานครมี ๒ ประเภท
(๑) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
(๒) พนักงานกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันพุธที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมการประชุม และเป็นการป้องกันความเสี่ยงจากโรคติดเชื้อดังกล่าว จึงได้งดการประชุม ก.ถ. ในเดือนเมษายนที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๒๔ หน้า

<u>มติที่ประชุม</u> รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

เรื่องที่ ๓.๑ มาตรการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19)

ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) พิจารณาตรวจสอบแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลาฯ กรณีปฏิบัติตามการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ว่าครอบคลุมกรณีการเฝ้าระวังตนเอง ๑๔ วัน ที่เป็นข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีหรือนโยบายภาครัฐครบถ้วนหรือไม่

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) พิจารณาตรวจสอบแนวทางปฏิบัติตามข้อสังเกตของที่ประชุมฯ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือแจ้งเพิ่มเติม เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19)

<u>ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้</u>

๑. มาตรการในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถจำแนกตามสถานการณ์การแพร่ระบาด ดังนี้

- <u>ระยะที่ ๑</u> นายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการเกี่ยวกับมาตรการระยะเร่งด่วนด้านการป้องกันโรค/สุขภาพสำหรับการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นมาตรการที่รองรับสำหรับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่เดินทางกลับมาจากประเทศที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อและจำเป็นต้องสังเกตอาการ หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นโรคติดเชื้อไวรัสดังกล่าว ปฏิบัติงานภายในที่พัก ๑๔ วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำหลักเกณฑ์สำหรับให้ข้าราชการปฏิบัติงานภายในที่พัก

- <u>ระยะที่ ๒</u> สืบเนื่องจากมาตรการทางสาธารณสุข เรื่อง การเว้นระยะห่างจากสังคม (Social distancing) เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อไวรัสฯ ดังนั้น รูปแบบการทำงานในระดับองค์กรอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น การรักษาระยะห่างในที่ทำงาน การปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Home) เป็นต้น และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารราชการและการบริการประชาชน

- ระยะที่ ๓...

- ระยะที่ ๓ ขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. อยู่ในช่วงดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Home) ว่าจะสามารถนำมากำหนดเป็นลักษณะการทำงานรูปแบบใหม่ (New normal) ในภาครัฐ ได้หรือไม่

๒. จากการที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการนั้น ทางกรุงเทพมหานครได้รับนโยบายดังกล่าวมาดำเนินการโดยให้แต่ละหน่วยงานพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด เช่น การกำหนดลักษณะงานให้ชัดเจนว่าลักษณะงานแบบใดสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานได้ เพื่อให้มีการมอบหมายงานได้อย่างสอดคล้องกับลักษณะงาน หรือการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นต้น

นอกจากนี้ ได้มีการจัดทำแบบสำรวจ เรื่อง การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งภาพรวมของผู้ตอบแบบสำรวจพบว่า ได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) ในหลายด้าน เช่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประหยัดค่าใช้จ่าย ทำงานได้รวดเร็วและมีปริมาณมากขึ้น ปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 เป็นต้น โดยทางกรุงเทพมหานครได้วางแผนการดำเนินการในระยะต่อไป ในเรื่องของการวิเคราะห์ลักษณะงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งจำแนกตามรายหน่วยงานต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๓.๒ รูปแบบการประกาศมาตรฐานทั่วไปของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีข้อสังเกตว่า การออกมาตรฐานทั่วไปไม่ได้มีการอ้างอิงถึงมาตรฐานกลางที่ ก.ถ. มีประกาศ จึงเห็นควรประสานฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการกลางฯ เพื่อขอความร่วมมือว่า ทุกครั้งที่มีการยกร่างการออกมาตรฐานทั่วไป ขอให้อ้างอิงด้วยว่าเป็นไปตามมาตรฐานกลาง ตามประกาศ ก.ถ. ฉบับใด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะเลขานุการคณะกรรมการกลางฯ พิจารณาดำเนินการตามข้อสังเกตของที่ประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปกับมาตรฐานกลาง

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ได้มีการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปที่อยู่ภายใต้มาตรฐานกลาง

การตรวจสอบปรากฏผล ดังนี้

- มาตรฐานทั่วไปจำนวน ๗๘ เรื่อง
- ตรวจสอบครั้งก่อน ๙ เรื่อง
- ตรวจสอบครั้งนี้ ๖๓ เรื่อง
- คงเหลือ ๖ เรื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ การแก้ไขปรับปรุงประกาศ ก.ถ. เกี่ยวกับวินัย

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานทั่วไปกับมาตรฐานกลาง จากการตรวจสอบพบว่า ในมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๑๑ เกี่ยวกับ "ต้องถือปฏิบัติว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวอันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติ" เป็นข้อห้ามซึ่งเดิมเคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ยกเลิกเรื่องนี้ออกไป ดังนั้น การที่ ก.กลาง ยังคงกำหนดเรื่องนี้อยู่ในข้อห้ามและข้อปฏิบัติ อาจเป็นการขัดกับมาตรฐานกลางที่ระบุว่า "ข้อห้ามและข้อปฏิบัติให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน" หรือไม่ประการใด

การประชุมคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ของ ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ลักษณะงานของท้องถิ่นนั้นกระจายอยู่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งอาจมีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด การค้ามนุษย์ และความมั่นคงของประเทศ การกำหนดข้อปฏิบัติเรื่องนี้ไว้จะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ จึงสมควรกำหนดไว้ในข้อห้ามและข้อปฏิบัติของข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่อไป

ที่ประชุมได้มีความเห็นในประเด็นนี้ว่า การกำหนดให้มีมาตรฐานเดียวกับพลเรือนนั้น น่าจะหมายความว่า หากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดเรื่องนี้ไว้ ๑๐ ข้อ แต่ ก.กลาง เห็นว่ามีความจำเป็นจะกำหนดเพิ่มเติมมากกว่า ๑๐ ข้อ ให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นก็อาจกระทำได้ อย่างไรก็ดี เรื่องวินัยเป็นเรื่องที่กระทบต่อสิทธิซึ่งอาจมีประเด็นโต้แย้งในภายหลัง จึงสมควรเสนอ ก.ถ. ให้แก้ไขข้อความในมาตรฐานกลางที่กำหนดว่า "มาตรฐานเดียวกับ" เป็น "มาตรฐานไม่ต่ำกว่า"

<u>มติที่ประชุม</u> ๑. เห็นชอบให้แก้ไขข้อความในมาตรฐานกลาง ข้อ ๒๑ วรรคสอง จากเดิม "มาตรฐานเดียวกับ" เป็น "มาตรฐานไม่ต่ำกว่า"

๒. เห็นควรให้หาเหตุผลประกอบว่า เหตุใดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้ยกเลิกข้อห้ามข้อ ๑๑ ที่กำหนดไว้ว่า "ต้องถือปฏิบัติว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวอันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติ" ซึ่งเป็นข้อห้ามซึ่งเดิมเคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และนำเสนอที่ประชุม ก.ถ. ในครั้งต่อไป

๕.๒ ร่างประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่..) ข้อ ๙ (๑) เกี่ยวกับการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป และ ข้อ ๑๔ เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย พิจารณาปรับถ้อยคำประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๙ (๑) เกี่ยวกับการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป และในข้อ ๑๔ เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย มีมติปรับถ้อยคำในข้อ ๙ (๑) และข้อ ๑๔ ตามร่างประกาศ ก.ถ. ที่คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ เสนอ

<u>ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้</u>

การให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นจัดสอบเองนั้น ถือเป็นข้อที่ยกเว้นจากบทบัญญัติทั่วไป ใช้ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ดังนั้น เมื่อหมดความจำเป็น คือ ได้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันแล้ว จึงควรกำหนดระยะเวลาสำหรับผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) โดยการกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีการสอบแข่งขันในครั้งนั้นเป็นการเฉพาะ

<u>มติที่ประชุม</u>...

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นควรพิจารณาปรับถ้อยคำร่างประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) ดังนี้

๑. เห็นควรแก้ไขข้อความ ในข้อ ๙ (๑) วรรคสาม ที่กำหนดว่า “ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับผู้ขึ้นบัญชีสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ไว้ด้วย” โดยตัดข้อความที่กำหนดว่า “แต่ต้องไม่เกินสองปีออก” และให้เพิ่มข้อความที่บ่งบอกว่า ระยะเวลาสำหรับผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) สามารถใช้ได้เฉพาะการสอบแข่งขันในครั้งนั้นเป็นการเฉพาะ โดยมอบให้คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาปรับถ้อยคำให้ถูกต้องสมบูรณ์และนำเสนอเพื่อพิจารณาต่อไป

๒. เห็นชอบให้ปรับข้อความ ในข้อ ๑๔ วรรคหนึ่งและวรรคสาม ตามที่คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายเสนอ

๕.๓ การสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment)

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และแจ้งให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลได้ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐ ในการนี้ ได้ขอให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมอบหมายให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ หรือสแกน QR Code

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบให้ประสานทางเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๔ การกำหนดค่าตอบแทนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนิติกรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอถอนเรื่อง

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องเพื่อทราบโดยเอกสาร

เรื่อง ขอเข้าสู่ระบบวิทยฐานะของนักบริหารงานการศึกษา

ชมรมนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อเรียกร้อง กรณีนักบริหารงานการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการเข้าสู่ระบบวิทยฐานะ โดยขอยกเว้นคุณสมบัติกรณีไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งผลการพิจารณาว่าไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากประเด็นที่เสนอขอให้ยกเว้นคุณสมบัติของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา นั้น คุรุสภาไม่มีอำนาจยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวได้ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

<u>ที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้</u>

ผู้แทน ก.ก. ให้ความเห็นตอบข้อสอบถามของประธาน ก.ถ. ว่า ในการประเมินวิทยฐานะของกรุงเทพมหานคร นั้น ยึดตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในทุกตำแหน่งกำหนดไว้ว่าต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณา ไม่สามารถขอยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวได้

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ