



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๑-๐๐๓๑ หรือ โทร. ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๒๐)

ที่ กท.๐๓๐๑/ ๒๐๔๔

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕
มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายประจิม เปี่ยมเต็ม)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานุสติ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นายขจิต ชัชวานิชย์)
๘. นางวันทนี วัฒนะ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัศรเดช จ้านงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๓. นายสมบัติ มะประเสริฐ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๔. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ลับ



๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๘. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

ติดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายประจิม เปี่ยมเต็ม

๒. นางสาวอรุณญา พรไชยะ

๓. นายอาคม พูนชัย

๔. นางทิพวรรณ วานิชกิตติกูล

๕. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์

๖. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์

๗. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร

๘. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์

๙. นายบุญลือ โตนดงาม

๑๐. นายภัทรารุช อุดมมนกุล

๑๑. นางสาวณัฏฐา โสมสิน

๑๒. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง

๑๓. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล

๑๔. นายพิศณุ อินทร์ชัย

๑๕. นางปรานี นาคอ่วม

๑๖. นางสาวสันตยา ชูเชิด

๑๗. นางสาวอลิศรา สืบสังข์

๑๘. นายธีรวิทย์ อรุณรัมย์

๑๙. นายชัยพร รัตนติลก ณ ภูเก็ต

๒๐. นางสาวศิริมา ศิลาณิล

๒๑. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคดี

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการส่วนคดีปกครอง

สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ

ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

นิติกรชำนาญการพิเศษ



๒๒. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
๒๓. นายคำผอง ลมอ่อน
๒๔. นางสาวพิชชาภา แก้วคุณนอก
๒๕. นายจุฑาธิป ทองแก้ว
๒๖. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ
๒๗. นางสาวนวรรตน์ ศรีศรี
๒๘. ว่าที่ร้อยตรี ปรัชญา แสงดี
๒๙. นางสาวยุวดี ศรีเมือง
๓๐. นางสาวศุภรัตน์ วักดิ์เพชร
๓๑. นางสาววรารณณ์ เกิดทอง
๓๒. นางสาวนิตยา จงแสง
๓๓. นางสาวบงกช ทองแท่ง
๓๔. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์
๓๕. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์
๓๖. นางสาวศิวพร ปริมาณ

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ตัดการกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม และมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Microsoft Teams

ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ได้กลับมาทวีความรุนแรงและมีการแพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้น สำนักงาน ก.ก. จึงได้เสนอขอจัดประชุม ก.ก. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๔ ราย และมีกรรมการ ก.ก. ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๕ ราย ดังนี้

๑. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายชัยรัตน์ แก้วเพ็ญเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๒. เลขาธิการ ก.พ.
(นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานุสดี รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)
๕. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)

กรรมการ ก.ก.

กรรมการ ก.ก.

กรรมการ ก.ก.

กรรมการ ก.ก.

กรรมการ ก.ก.



- | | |
|--|--------------|
| ๖. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นายชจิต ชั้ววานิชย์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายสมบัติ มะประเสริฐ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๑๑ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขอความเห็นชอบการกำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำ ปรับปรุง หรือยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกรุงเทพมหานคร และทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบการกำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นหลักการให้หน่วยงานมีทิศทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นพอสมควร โดยไม่กระทบต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๓. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ พิจารณารายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) โดยที่ประชุมรับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร ในประเด็นการวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในภาพรวม การสำรวจปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรการจากหน่วยงานต่าง ๆ และการจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ฉบับใหม่ เพื่อทดแทนมาตรการเดิมที่จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะต้องพิจารณาจากภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และมีมติมอบสำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนการดำเนินการตามมาตรการในส่วนที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ โดยให้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ ทราบต่อไป

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๔/๗๐๒ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์หน่วยงานเพื่อจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการศึกษาภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ภารกิจและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของทุกหน่วยงาน ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เพื่อขอรับฟังความเห็น และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหา ข้อจำกัดต่าง ๆ ของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อประกอบการจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับใหม่ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ การประชุม และการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ที่กำกับดูแลและปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายเฉลิมพล โชตินุชิต)

- ผู้อำนวยการสำนักหรือรองผู้อำนวยการสำนัก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๑๖ สำนัก



- หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ-สภากรุงเทพมหานครหรือผู้ช่วยเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

- ผู้อำนวยการเขตหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต โดยสามารถสรุปประเด็นปัญหาสำคัญได้ ดังนี้

๔.๑ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีจุดอ่อนสำคัญในประเด็นการกำหนดตำแหน่งในแต่ละมาตรการ ซึ่งจะพิจารณาจากลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลัก ตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งใช้แรงงานทั่วไป การปฏิบัติงานไม่ต้องอาศัยทักษะ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ รวมถึงตำแหน่งที่ควรใช้การจ้างรูปแบบอื่น โดยเฉพาะตำแหน่งตามมาตรการที่ ๒ และ มาตรการที่ ๓ ที่กำหนดให้ยุบกรอบลูกจ้างประจำที่ว่าง และเปลี่ยนไปใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นหากยังมีการกิจอยู่ และหากดำเนินการแล้วพบปัญหาอุปสรรค หรือไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ หน่วยงานสามารถส่งเอกสาร หลักฐาน เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในตำแหน่งตามมาตรการที่ ๒ ได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลา หน่วยงานไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทัน่วงที เป็นเหตุให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ประกอบกับบางลักษณะงานหาผู้รับจ้างได้ยาก

๔.๒ ภารกิจของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะ การปฏิบัติงานด้วยความต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ หน่วยงานจะต้องมีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจะต้องสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังภาพรวมในระยะยาวได้

๔.๓ บางตำแหน่งที่มาตรการฯ เดิม กำหนดให้ยุบเมื่อเป็นตำแหน่งว่าง และหน่วยงานจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้าง ซึ่งบางลักษณะงานมีข้อจำกัด โดยเฉพาะภารกิจที่การปฏิบัติงานมีความเสี่ยง การจ้างงานรูปแบบอื่น ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกรุงเทพมหานคร ทำให้ขาดแรงจูงใจ และหาผู้รับจ้างได้ยาก

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการลงพื้นที่ เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว สามารถกำหนดเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถบริหารจัดการลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอัตรากำลังเหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถวางแผนอัตรากำลังในภาพรวมได้ โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานจะต้องมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภารกิจในการให้บริการสาธารณะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ส่งผลกระทบกับการให้บริการประชาชน และสัดส่วนอัตรากำลังระหว่างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะต้องมีความเหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๕.๓ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ได้มีโอกาสและมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม



๖. การประชุมคณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รับทราบผลการดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ และข้อปฏิบัติตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ ที่จะสิ้นสุดการจ้าง ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในส่วนที่เหลืออยู่จำนวน ๒๕๖ อัตรา ที่ไม่สามารถดำเนินการตามแนวทาง บรรเทาผลกระทบและข้อปฏิบัติตามแนวทางบรรเทาผลกระทบได้

โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑) เห็นชอบให้หน่วยงานที่ยังมีลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานช่วยการพยาบาล พนักงานพิมพ์ พนักงานป้องกันสาธารณภัย พนักงานรับโทรศัพท์ และ พนักงานรักษาความปลอดภัย รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา ดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ และ ข้อปฏิบัติตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ ข้อที่ ๓ ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/ว.๒๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ ต่อไป

๒) เห็นชอบให้เสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณา กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ บางตำแหน่ง รวมจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานประจำรถ พนักงานประจำเรือ พนักงานทั่วไป พนักงานสถานที่ นายท่า ผู้สอนงานเสริมสวและอาภรณ์ พนักงานสวนสาธารณะ พนักงานประกอบอาหาร ช่าง และพนักงานซักฟอก เป็นตำแหน่งที่ไม่ยุบกรอบอัตรากำลัง ในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้มีการพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์หน่วยงาน ทุกหน่วยของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประเด็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ของมาตรการฯ ฉบับเดิม เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการจัดทำมาตรการฉบับต่อไปให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมได้ โดยไม่ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างในแต่ละภารกิจ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น และได้จัดทำร่างมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ จำนวน ๒ รูปแบบ ดังนี้

๗.๑ ร่างมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รูปแบบที่ ๑ กำหนดการบริหารจัดการเป็น ๓ มาตรการ คือ

- มาตรการที่ ๑ : การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ในรายตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง

- มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่งที่ภารกิจยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง

- มาตรการที่ ๓ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และ ว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในรายตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง



โดยมีรายละเอียดของแต่ละมาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ : การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ในรายตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒

ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต

(๒) พนักงานกวาด บ ๑-๒

(๓) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๑-๒

(๔) พี่เลี้ยง ส ๑-๓

(๕) พนักงานเทศกิจ ส ๑-๓

(๖) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒

(๗) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒

(๘) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๓

(๙) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒

(๑๐) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๓

(๑๑) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ข ๑-๒

(๑๒) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ข ๑-๒

(๑๓) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า

(๑๔) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า

(๑๕) พนักงานกวาด บ ๒/หัวหน้า

(๑๖) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

๑) หน่วยงานจะได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี ในอัตราที่เท่ากับจำนวนเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น

๒) กรณีหน่วยงานได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ และหน่วยงานได้แต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนหรือขึ้นเป็นลูกจ้างประจำนั้นแล้ว ให้หน่วยงานสรรหาลูกจ้างชั่วคราวเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อทดแทน หรือขึ้นเป็นลูกจ้างประจำดังกล่าว ในอัตราที่เท่ากันและอัตรากำลังในการปฏิบัติงานต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังรวมที่กำหนดไว้

๓) กรณีหน่วยงานได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ และหน่วยงานไม่มีลูกจ้างชั่วคราวผู้มีคุณสมบัติที่จะขึ้นเป็นลูกจ้างประจำได้ ให้หน่วยงานใช้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าว สรรหาลูกจ้างชั่วคราวทดแทนได้ ในอัตราที่ไม่เกินจำนวนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างลง

๔) กรณีเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์ และหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์แล้ว และไม่มีการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน ให้ดำเนินการ ดังนี้



๔.๑) หากตำแหน่งดังกล่าวมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น

๔.๒) หากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำดังกล่าว

๕) กรณีหน่วยงานได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่ (๑๓), (๑๔), (๑๕) และ (๑๖) ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้า หากหน่วยงานยังมีการกิจในตำแหน่งหัวหน้าอยู่ที่ยังจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหนาดังกล่าว จากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน ซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน และเสนอไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาต่อไป

๖) กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๑๖ ตำแหน่ง หน่วยงานสามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวที่ว่างลงได้ในอัตราที่เท่ากัน ตลอดปีงบประมาณ

มาตรการที่ ๒ : การยกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่งที่ภารกิจยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานแปล บ ๑-๒
- (๒) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒
- (๓) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๔) พนักงานประจำรถ บ ๑-๒
- (๕) พนักงานประจำเรือ บ ๑-๒
- (๖) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- (๑๐) พนักงานรับแจ้งการเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส ๑-๒
- (๑๑) พนักงานสถานีสูบน้ำ บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานระบายน้ำ บ ๑-๒
- (๑๓) พนักงานการโยธา บ ๑-๒
- (๑๔) พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ส ๑-๒
- (๑๕) ผู้ช่วยงานทันตกรรม ส ๑-๒
- (๑๖) ผู้ช่วยสัตวแพทย์ ส ๑-๒
- (๑๗) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๑๘) นายท้ายเรือ ส ๑-๒
- (๑๙) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓

(๒๐) พนักงาน ...



ลับ

- (๒๐) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๒๑) นายท่า ส ๑-๒
- (๒๒) ผู้ช่วยช่าง ช ๑-๒
- (๒๓) ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์ ช ๑-๒
- (๒๔) ช่าง ช ๑-๔
- (๒๕) ช่าง ช ๔/หัวหน้า
- (๒๖) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๒/หัวหน้า
- (๒๗) พนักงานการโยธา บ ๒/หัวหน้า
- (๒๘) พนักงานระบายน้ำ บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

๑) หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น และให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำนั้น โดยหน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งและอัตราเดียวกันกับกรอบลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปในอัตราที่เท่ากัน

๒) กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๒๘ ตำแหน่ง หน่วยงานสามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวที่ว่างลงได้ในอัตราที่เท่ากันตลอดปีงบประมาณ

มาตรการที่ ๓ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในรายตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๒) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- (๓) พนักงานธุรการ ส ๑-๔
- (๔) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๕) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๖) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๗) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๘) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๐) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น และให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำนั้นทุกกรณี และหากหน่วยงานยังมีการกิจอยู่ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการ หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว



เมื่อพิจารณาร่างมาตรการฯ รูปแบบที่ ๑ แล้ว พบว่ามีจุดแข็ง/ประโยชน์ที่จะได้รับ และข้อจำกัด ดังนี้

จุดแข็ง/ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑) หน่วยงานจะมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้หน่วยงาน มีอัตรากำลังที่เพียงพอ และสามารถวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังภาพรวมในระยะ ๕ ปีได้ โดยไม่ส่งผลกระทบ กับการให้บริการประชาชน

๒) ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครบางตำแหน่งจะทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในการที่จะ เลื่อนจากลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มาตรการกำหนดให้คืนกรอบลูกจ้างประจำในกรณีที่ว่าง และ ยังเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในบางตำแหน่งที่มีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะ และการบังคับ ใช้กฎหมาย โดยตำแหน่งที่ได้รับการคืนกรอบลูกจ้างประจำที่ว่างจะมีโอกาสได้รับการบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราว ขึ้นเป็นลูกจ้างประจำมากกว่า (สามารถขึ้นเป็นลูกจ้างประจำได้ ๒ วิธี ได้แก่ ๑. ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำที่ว่าง และ ๒. ได้รับการอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ)

๓) งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวมไม่เพิ่มขึ้น และไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการให้บริการสาธารณะ หรือการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัด

๑) การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างเฉพาะบางตำแหน่ง เป็นการสร้างความไม่เท่าเทียมกันกับตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะโอกาสในการขึ้นเป็นลูกจ้างประจำ ของตำแหน่งที่ไม่ได้รับ การคืนกรอบลูกจ้างประจำ จะสามารถขึ้นเป็นลูกจ้างประจำได้เมื่อได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ เพียงวิธีเดียวเท่านั้น เกิดข้อเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ได้คืนกรอบลูกจ้างประจำที่ว่าง และตำแหน่งที่ไม่รับการคืนกรอบ

๒) ลูกจ้างชั่วคราวบางตำแหน่ง (ตำแหน่งนายท้าย และตำแหน่งพนักงานเปล) เป็นตำแหน่งที่เคยได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง ตามมาตรการฯ ฉบับเดิม อาจเกิดความรู้สึก ไม่พึงพอใจ เนื่องจากเสียโอกาสในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

๓) สัดส่วนระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อาจยังไม่เหมาะสม กรอบลูกจ้างประจำจะลดลงเฉพาะบางตำแหน่ง และบางส่วนจะถูกทดแทนด้วยกรอบลูกจ้างชั่วคราว

๗.๒ ร่างมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รูปแบบที่ ๒ กำหนดการบริหารจัดการเป็น ๒ มาตรการ คือ

- มาตรการที่ ๑ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุ ราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัย ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมี ความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง

- มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และ ว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในรายตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง



โดยมีรายละเอียดของแต่ละมาตรการ ดังนี้
มาตรการที่ ๑ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒
ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต

- (๒) พนักงานกวาด บ ๑-๒
- (๓) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๑-๒
- (๔) พนักงานเปล บ ๑-๒
- (๕) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒
- (๖) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานประจํารถ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานประจําเรือ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๑๐) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๑๑) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- (๑๓) พนักงานรับแจ้งการเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส ๑-๒
- (๑๔) พนักงานสถานีสูบน้ำ บ ๑-๒
- (๑๕) พนักงานระบายน้ำ บ ๑-๒
- (๑๖) พนักงานการโยธา บ ๑-๒
- (๑๗) พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ส ๑-๒
- (๑๘) ผู้ช่วยงานทันตกรรม ส ๑-๒
- (๑๙) ผู้ช่วยสัตวแพทย์ ส ๑-๒
- (๒๐) พี่เลี้ยง ส ๑-๓
- (๒๑) พนักงานเทศกิจ ส ๑-๓
- (๒๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๒๓) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒
- (๒๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๓
- (๒๕) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒
- (๒๖) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๓
- (๒๗) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๒๘) นายท้ายเรือ ส ๑-๒
- (๒๙) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓
- (๓๐) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๓๑) นายท่า ส ๑-๒
- (๓๒) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๓๓) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๓

(๓๔) ผู้ช่วยช่าง ...



- (๓๔) ผู้ช่วยช่าง ช ๑-๒
 - (๓๕) ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์ ช ๑-๒
 - (๓๖) ช่าง ช ๑-๔
 - (๓๗) ช่าง ช ๔/หัวหน้า
 - (๓๘) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า
 - (๓๙) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า
 - (๔๐) พนักงานกวาด บ ๒/หัวหน้า
 - (๔๑) พนักงานเก็บขยะมูลฝอย บ ๒/หัวหน้า
 - (๔๒) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๒/หัวหน้า
 - (๔๓) พนักงานการโยธา บ ๒/หัวหน้า
 - (๔๔) พนักงานระบายน้ำ บ ๒/หัวหน้า
- หลักเกณฑ์/วิธีการ

๑) ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๔๔ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าว โดยในรายตำแหน่งที่ (๑) - (๓๖) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งและอัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มี ภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมีความจำเป็นต้องมี อัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ โดยให้หน่วยงานพิจารณาใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับดังกล่าว เพื่อสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบกรอบ โดยหน่วยงาน สามารถเริ่มดำเนินการใช้ตำแหน่งดังกล่าวได้ ดังนี้

๑.๑) กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

๑.๒) กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปี หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ทันที ในอัตราที่เท่ากับจำนวนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบ

ทั้งนี้ หากหน่วยงานประสงค์จะให้การจ้างงานรูปแบบอื่น หรือนำเทคโนโลยี มาใช้แทนการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ก็สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

๑.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีทุกกรณี และถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าวแล้ว ในรายตำแหน่งที่ (๓๗) - (๔๔) (ตำแหน่งหัวหน้า) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่เป็นตำแหน่งหัวหน้า ในตำแหน่งและอัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน และสามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ แล้วแต่กรณี แต่หากหน่วยงานยังมีการกิจในตำแหน่งหัวหน้าอยู่ที่ยังจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้างดกล่าว จากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกันจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน และเสนอไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังจากลูกจ้างประจำที่มีอยู่และมีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้า ต่อไป

๒) กรณีลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์ และหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์แล้ว และไม่มีการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน ให้ดำเนินการ ดังนี้



๒.๑) หากตำแหน่งดังกล่าวมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคู่กับ
ครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น

๒.๒) หากตำแหน่งดังกล่าวมีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานควบคู่กับ
ครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน-
การเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว

๒.๓) หากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงาน-
การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี
เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครนั้นต่อไป

๓) กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างทุกกรณี และไม่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่
กับครุภัณฑ์ที่จะต้องดำเนินการตาม ข้อ ๒ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างดังกล่าว
ในการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ ในอัตราที่เท่ากัน และสามารถดำเนินการได้ตลอดปีงบประมาณ

มาตรการที่ ๒ : การยกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และ
ว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในรายตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ
หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- (๒) พนักงานธุรการ ส ๑-๔
- (๓) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๔) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๕) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๖) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๗) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๒
- (๘) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๐) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒,๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ
และว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น และให้กรุงเทพมหานครยกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำนั้นทุกกรณี
แต่หากหน่วยงานยังมีภารกิจอยู่ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการ หรือการจ้างเอกชนดำเนินการ (Outsource)
หรือใช้การจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว
เมื่อพิจารณาร่างมาตรการฯ รูปแบบที่ ๒ แล้ว พบว่ามีจุดแข็ง/ประโยชน์ที่จะได้รับ

และข้อจำกัด ดังนี้

จุดแข็ง/ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑) หน่วยงานจะมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้หน่วยงาน
มีอัตรากำลังที่เพียงพอ และสามารถวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังภาพรวมในระยะ ๕ ปีได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ
กับการให้บริการประชาชน

๒) งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมลดลง และ
กรุงเทพมหานครอาจสามารถพิจารณากรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)



๓) เป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เปิดกว้างให้ทุกตำแหน่งที่ภารกิจยังคงมีความจำเป็นอยู่ ได้มีโอกาสเท่ากันในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ในกรณีที่ได้รับการอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณ โดยทุกตำแหน่งจะต้องเข้ารับการประเมินคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดในการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ

๔) จำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การคำนวณกรอบลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณ มีจำนวนเพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้ลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับการคัดเลือกขึ้นเป็นลูกจ้างประจำที่เท่ากัน

๕) สัดส่วนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีความเหมาะสม ในระยะยาวกรุงเทพมหานครสามารถลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำลงได้ โดยจะมีลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานทดแทนกรอบลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป และไม่ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ข้อจำกัด

ลูกจ้างชั่วคราวบางส่วนเป็นตำแหน่งที่เคยได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง ตามมาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มาตรการที่ ๑ ฉบับเดิม ที่เคยได้รับการคืนกรอบประจำอาจเกิดความรู้สึกขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากเสียโอกาสในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

ตารางสรุปจุดแข็ง/ประโยชน์ที่จะได้รับของมาตรการฯ ทั้ง ๒ รูปแบบ

รูปแบบที่ ๑			
ต่อกรุงเทพมหานคร	ต่อหน่วยงาน	ต่อลูกจ้าง	ต่อประชาชน
๑. งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมไม่เพิ่มขึ้น - ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ที่มาทดแทน ๒. ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะถูกทดแทนด้วยลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ในอัตราที่เท่ากัน	๑. หน่วยงานสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างต่อเนื่อง - ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะถูกทดแทนด้วยลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ในอัตราที่เท่ากัน ๒. หน่วยงานสามารถวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมระยะ ๕ ปีได้ - หน่วยงานจะทราบล่วงหน้าว่าตำแหน่งใดบ้างที่จะได้รับการจ้างต่อ และตำแหน่งใดบ้างที่จะต้องถูกยุบ และไปใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	เส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน (บางตำแหน่ง) - ลูกจ้างที่เป็นตำแหน่งตามมาตรการที่ ๑ จะมีโอกาสในการบรรจุและแต่งตั้งขึ้นเป็นลูกจ้างประจำได้ ๒ วิธี ได้แก่ ๑. ได้รับการคืนกรอบลูกจ้างประจำที่ว่าง ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณ (ร้อยละ) ซึ่งมากกว่ามาตรการอื่น ๆ	ประชาชนได้รับบริการสาธารณะ - กรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง จะมีลูกจ้างรายใหม่มาทดแทนลูกจ้างที่เกษียณหรือลาออกหรือเสียชีวิต หรือจากสาเหตุอื่น

รูปแบบที่ ๒ ...

รูปแบบที่ ๒			
ต่อกรุงเทพมหานคร	ต่อหน่วยงาน	ต่อลูกจ้าง	ต่อประชาชน
๑. งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมลดลง - ลูกจ้างชั่วคราวที่มาทดแทนลูกจ้างประจำจะมีค่าจ้างคงที่ตลอดสัญญาและไม่ได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้าง ๒. ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะถูกทดแทนด้วยลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ในอัตราที่เท่ากัน ๓. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ) ๔. สัดส่วนระหว่างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม - ลูกจ้างชั่วคราวจะเข้ามาแทนที่กรอบลูกจ้างประจำที่ว่างลง	๑. หน่วยงานสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างต่อเนื่อง - ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะถูกทดแทนด้วยลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ ในอัตราที่เท่ากัน ๒. หน่วยงานสามารถวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมระยะ ๕ ปีได้ - หน่วยงานจะรู้ล่วงหน้าว่าตำแหน่งใดบ้างที่จะได้รับการจ้างต่อ และตำแหน่งใดบ้างที่จะต้องถูกยุบ และไปใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ลูกจ้างทุกตำแหน่งมีโอกาสในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างประจำเท่ากัน - การบรรจุเป็นลูกจ้างประจำจะต้องประเมินผลจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก	ประชาชนได้รับบริการสาธารณะ - กรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง จะมีลูกจ้างรายใหม่มาทดแทนลูกจ้างที่เกษียณ หรือลาออก หรือเสียชีวิต หรือจากสาเหตุอื่น



ตารางสรุปข้อจำกัด ...

ตารางสรุปข้อจำกัดของมาตรการฯ ทั้ง ๒ รูปแบบ

รูปแบบที่ ๑			
ต่อกรุงเทพมหานคร	ต่อหน่วยงาน	ต่อลูกจ้าง	ต่อประชาชน
สัดส่วนระหว่าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้าง ชั่วคราวในภาพรวมอาจยัง ไม่เหมาะสม - กรอบลูกจ้างประจำจะ ลดลงเพียงบางตำแหน่ง เท่านั้น และบางส่วนจะถูก แทนที่ด้วยกรอบลูกจ้าง- ชั่วคราว		ขาดขวัญกำลังใจ - ลูกจ้างที่เป็นตำแหน่ง ที่นอกเหนือจากมาตรการ ที่ ๑ จะมีโอกาสในการ บรรจุและแต่งตั้งขึ้นเป็น ลูกจ้างประจำน้อยกว่า ตำแหน่งตามมาตรการที่ ๑	

รูปแบบที่ ๒			
ต่อกรุงเทพมหานคร	ต่อหน่วยงาน	ต่อลูกจ้าง	ต่อประชาชน
		เส้นทางความก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับผลการ ปฏิบัติงาน - ลูกจ้างชั่วคราว บางส่วนที่เคยมีโอกาส ในการบรรจุและแต่งตั้ง ขึ้นเป็นลูกจ้างประจำ จากการคืนกรอบ ลูกจ้างประจำที่ว่าง จากมาตรการเดิมอาจเกิด ความรู้สึกไม่พอใจ ที่เสียโอกาส	

๘. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น หากดำเนินการ
ตามมาตรการ ฯ ทั้ง ๒ รูปแบบแล้ว พบว่า มีบางตำแหน่งที่มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓



จะต้องสิ้นสุดการจ้างในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับใหม่ กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ บางตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีข้อจำกัดในการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล หรือหาผู้ปฏิบัติงานได้ยาก และ ยังจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานประจำรถ พนักงานประจำเรือ พนักงานทั่วไป พนักงานสถานที่ นายท่า ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์ พนักงานสวนสาธารณะ พนักงานประกอบอาหาร ช่าง และพนักงานซักฟอก

ทั้งนี้ จากการลงพื้นที่เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ และ วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำร่างมาตรการฯ ของทุกหน่วยงานแล้ว พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ทั้ง ๑๐ ตำแหน่ง ยังคงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอยู่ และมาตรการฯ ฉบับใหม่ ทั้ง ๒ รูปแบบ กำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าวไม่ถูกยุบ กรอบลูกจ้างชั่วคราวกรณีตำแหน่งนั้นว่างลง และสามารถสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ได้ ประกอบกับ คณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการให้ทั้ง ๑๐ ตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งที่ไม่ยุบกรอบอัตรากำลังในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อดำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนดขึ้น จึงเห็นควรกำหนดให้ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับใหม่ เริ่มมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๙. สำนักงาน ก.ก. ได้คาดการณ์อัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกรณีดำเนินการ ตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของทั้ง ๒ รูปแบบ สรุปได้ ดังนี้

๙.๑ กรณีดำเนินการตามมาตรการฯ รูปแบบที่ ๑ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ กรุงเทพมหานครจะมีอัตรากำลังลูกจ้างรวมทั้งสิ้น ๔๗,๙๓๕ อัตรา ลดลงจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๓ อัตรา แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ ๒๗,๙๕๕ อัตรา ลดลง ๓,๑๑๑ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว ๑๙,๙๘๐ อัตรา เพิ่มขึ้น ๒,๙๒๘ อัตรา สัดส่วนอัตรากำลังระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เท่ากับ ๑.๔ ต่อ ๑ และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ ๑๖,๘๔๒ ล้านบาท ลดลง ๔๙๒ ล้านบาท

๙.๒ กรณีดำเนินการตามมาตรการฯ รูปแบบที่ ๒ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ กรุงเทพมหานครจะมีอัตรากำลังลูกจ้างรวมทั้งสิ้น ๔๗,๙๓๕ อัตรา ลดลงจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๓ อัตรา แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ ๒๒,๗๔๓ อัตรา ลดลง ๗,๔๐๔ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว ๒๕,๑๙๒ อัตรา เพิ่มขึ้น ๗,๒๒๑ อัตรา สัดส่วนอัตรากำลังระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เท่ากับ ๑ ต่อ ๑.๑ และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ ๑๖,๑๐๐ ล้านบาท ลดลง ๑,๑๐๓ ล้านบาท



จากข้อมูลดังกล่าว จะพบว่า มาตรการฯ ทั้ง ๒ รูปแบบ มีเป้าหมายให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นที่สังเกตได้ว่ามาตรการฯ รูปแบบที่ ๒ จะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครลดลงได้ถึง ๑,๑๐๓ ล้านบาท หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ ๖.๔๑ รวมทั้งทำให้สัดส่วนอัตรากำลังระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสมมากกว่ารูปแบบที่ ๑ ในขณะที่อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมยังคงมีจำนวนที่เท่ากัน

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ พิจารณาเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยที่ประชุมมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. หลักในการพิจารณาจุดแข็ง/จุดอ่อนในการกำหนดหลักเกณฑ์/มาตรการของลูกจ้าง นอกจากการมองในแง่ของงบประมาณและอัตรากำลังที่ลดลงแล้ว ควรต้องมองถึงผลกระทบซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมว่ากรุงเทพมหานครได้อะไร หน่วยงานได้อะไร ลูกจ้างได้อะไร และสุดท้ายคือประชาชนได้อะไร เช่น กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังต่อเนื่อง ลูกจ้างมีเส้นทางความก้าวหน้า และประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ ผลกระทบต่าง ๆ จะต้องสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น เป็นต้น

๒. การกำหนดมาตรการฯ ควรคำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การเพิ่มโอกาสในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ และการพัฒนาตนเองตามทักษะที่จำเป็น เป็นต้น เพื่อสร้างสมดุลของการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน

๓. มาตรการที่มีระยะเวลาบังคับใช้ค่อนข้างนาน จะต้องอาศัยความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวรับรู้และคาดการณ์เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งตนเองได้ จึงเห็นควรให้มีการระบุตำแหน่งไว้ในมาตรการและขณะเดียวกันให้กรุงเทพมหานครทบทวนตำแหน่งในแต่ละมาตรการทุกปี เพื่อพิจารณาปรับรายตำแหน่งในแต่ละมาตรการตามความจำเป็นของภารกิจในแต่ละช่วงเวลา

และที่ประชุมได้มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบเป็นหลักการให้นำร่างมาตรการฯ รูปแบบที่ ๒ มาใช้เป็นมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้มีการพิจารณา ทบทวนการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละมาตรการให้มีความเหมาะสมทุกปีงบประมาณ และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ เพื่อพิจารณา

๒. เห็นชอบให้มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ หากพบปัญหาอุปสรรคหรือผลกระทบจากการกำหนดดังกล่าว ให้นำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาเป็นรายกรณีไป

๓. มอบฝ่ายเลขานุการนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ไปพิจารณาจัดดำเนินการ และนำร่างมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รูปแบบที่ ๒ เสนอ อ.ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานทดแทนกรอบลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างจากสาเหตุอื่น ทำให้ หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังเพียงพอ เหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจในการให้บริการสาธารณะได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า เปิดกว้างให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ตลอดจนเพื่อให้ กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนอัตรากำลังระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่เหมาะสม ซึ่งสัดส่วนลูกจ้างชั่วคราว ที่เพิ่มขึ้นจะช่วยให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครลดลง ในขณะที่อัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป และไม่ส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามความเห็นของ อ.ก.ก.ฯ
๒. ให้ความเห็นชอบให้มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เพื่อให้เกิด ความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสถานะ ของตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

- ก.ก. ได้ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
๑. กรุงเทพมหานครมีภารกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงอาจไม่จำเป็นต้องขึ้นกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างกลับไปให้ที่หน่วยงานเดิม แต่ควรมานำรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่าได้
 ๒. กรุงเทพมหานครควรมีการประเมินผลของมาตรการทุกปี เพื่อพิจารณาหลักการหรือตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละหน่วยงานมากยิ่งขึ้น
 ๓. การพิจารณานำตำแหน่งลูกจ้างมากำหนดไว้ในมาตรการฉบับใหม่นั้น มีหลักการสำคัญ โดยพิจารณาจากนิยามของตำแหน่งงานเฉพาะ เหตุผลความจำเป็นของภารกิจที่ต้องอาศัยกำลังคนประเภทลูกจ้าง อัตรการครองตำแหน่งที่เหลืออยู่ เป็นต้น
 ๔. การจัดทำมาตรการด้านกำลังคนต้องประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Incentive) และความมั่นคง ในงาน (Job Security) โดยปกติถ้าปรับลดอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องเพิ่มอีกอย่างทดแทน เช่น การให้เงินเดือนสูงขึ้น แต่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นทดแทนการที่ไม่ได้เพิ่มเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ควรต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกประเด็นเพื่อตอบข้อสงสัยที่จะเกิดขึ้น เช่น ความแตกต่างและ ความสำคัญของแต่ละตำแหน่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะที่ต้องปลูกฝัง หรือผลการปฏิบัติงานระหว่างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น
 ๕. ในช่วงระยะแรกของการบังคับใช้มาตรการฯ ใหม่ กรุงเทพมหานครควรกำหนดอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณให้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา และควรต้องมีหลักเกณฑ์การคัดเลือก ลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำที่ชัดเจน เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับ



๖. เพื่อให้การนำมาตรการลูกจ้างฉบับใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการสื่อสารกับหน่วยงานและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

๑.๑ มาตรการที่ ๑ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๑.๒ มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. เห็นชอบให้มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสถานะของตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๓. ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ กลุ่มงานวิเคราะห์มาตรการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัดกลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๕๗ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ ก.ก. กำหนดมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้”



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

“หลักเกณฑ์

๒. กรณีการรับโอนให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไป ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอน โดยให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเด่น หรือประสบความสำเร็จในอาชีพรับราชการอย่างชัดเจน และนำเสนอเปรียบเทียบกับข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วย ว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใดและอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบการคัดเลือกเป็นไปด้วยความยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง ตลอดจนเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ และเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๓. ต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุของผู้ที่กรุงเทพมหานครจะรับโอน

๕. ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้

ฯลฯ

๗. การให้ได้รับเงินเดือน

๗.๑ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอน ตามที่ ก.ก. กำหนด

๘. คุณสมบัติ

ผู้ที่จะขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๘.๑ มีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน

๘.๒ ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

๘.๓ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำร้อง

๘.๔ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๘.๕ ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอโอน

๙. เงื่อนไขการรับโอนสำหรับผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

๙.๑ ต้องสละสิทธิ์การเบิกค่าเช่าบ้าน

๙.๒ ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

๑๐. การพิจารณาอนุมัติรับโอน

๑๐.๑ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

และระดับชำนาญการ ให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๑๐.๒ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญเป็นผู้พิจารณา



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

“วิธีการ

๕. ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ

ฯลฯ

๗. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ วิธีการฉบับนี้ หรือมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป”

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบปรับตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยจัดทำเพิ่มขึ้น ๓ ขั้น จนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนใหม่ทุกประเภท และระดับ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๔. ผู้ขอโอนมารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นางสาวญาติ แก้วประสิทธิ์ ได้ยื่นเรื่องขอโอน เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชจิต ชีวานิชย์ ปลัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) ได้ให้ความเห็นชอบให้นำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาปรับโอนข้าราชการรายดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๔๓๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๕. มติ อ.ก.ก. สามัญประจำสำนักสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการรับโอนนางสาวญาติ แก้วประสิทธิ์ ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งการสอบสัมภาษณ์ความเหมาะสมในการรับโอน คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการรับโอนข้าราชการตามคำสั่งกองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง ที่ ๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้พิจารณาความเหมาะสมในการรับโอนแล้ว นางสาวญาติ แก้วประสิทธิ์ มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบที่กำหนด โดยได้คะแนน ๙๓.๑๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อ.ก.ก. สามัญประจำสำนักสิ่งแวดล้อมได้พิจารณาตามที่สำนักสิ่งแวดล้อมเสนอในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ในการรับโอนข้าราชการรายดังกล่าว เห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันกรุงเทพมหานครประสบปัญหาฝุ่นละออง P.M. ๒.๕ โดยรัฐบาลได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง P.M. ๒.๕ เป็นวาระแห่งชาติ ประกอบกับการบริหารจัดการงานด้านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง P.M. ๒.๕ เป็นภารกิจที่มีความเข้มข้นมากขึ้น และต้องดำเนินงานในเชิงรุก ตามบริบทของปัญหามลพิษทางอากาศที่มีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน และกรุงเทพมหานครได้ประสบปัญหาภาวะวิกฤตฝุ่นละอองต่อเนื่องในหลายปีที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ กำหนดให้การแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (P.M. ๒.๕) เป็นวาระแห่งชาติ กำหนดให้ดำเนินการเป็นมาตรการเร่งด่วน มาตรการระยะสั้น และมาตรการระยะยาว ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการจัดการมลพิษทางอากาศของกรุงเทพมหานคร มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลบรรลุเป้าหมาย กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การดำเนินงานทั้งในด้านการเฝ้าระวังสถานการณ์คุณภาพอากาศ การควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะอย่างทันทั่วทั้งที่ ด้วยความถูกต้องในแนวทางเดียวกัน



อีกทั้งเพื่อการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาค้นหา
ในภาวะวิกฤตได้อย่างสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของรัฐบาล
จึงขอเพิ่มเติมความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับโอนข้าราชการรายดังกล่าว ดังนี้

๑) เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์ คุณวุฒิ วิทยุติ และการได้รับทุนอภินิหารไปศึกษาต่อ
ระดับปริญญาโทจากประเทศสหรัฐอเมริกาของผู้โอนแล้ว มีความเหมาะสม ที่จะกลับเข้ามารับราชการ
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานที่โอนไปรับราชการมาปรับใช้
กับการทำงานของกรุงเทพมหานคร

๒) กรุงเทพมหานครไม่ต้องสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์
ความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น เช่น การนิเทศ (สอนแผนงาน) การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ฯลฯ

๓) เมื่อรับโอนมาแล้วผู้โอนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องได้ทันที เพราะเข้าใจ
ในขั้นตอนระบบการทำงานของทางราชการ ซึ่งหากได้บุคลากรที่พึงจบการศึกษาอย่างขาดประสบการณ์
ในการปฏิบัติราชการและการติดต่อปฏิสัมพันธ์ในการประสานงาน อาจทำให้การดำเนินการของหน่วยงาน
และต่างหน่วยงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

๔) เป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงานหากได้ทำงานร่วมกับสำนักงานนโยบายและ
แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะได้รับการยอมรับและเป็นกระบอกเสียงให้กับหน่วยงานได้

จึงเห็นว่าการรับโอนนางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้
กรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์สูงสุดในการรองรับภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๖. สำนักสิ่งแวดล้อมได้มีหนังสือ ที่ กท ๑๑๐๑/๔๔๗๐ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔
แจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาเป็นข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัด
กลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม โดยตำแหน่งดังกล่าว
เป็นตำแหน่งว่างและไม่ได้เป็นตำแหน่งที่ใช้ประกาศสอบคัดเลือก ซึ่งเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ข้อ ๔ ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่าง มีอัตราเงินเดือน
และมีใช้ตำแหน่งที่สงวนไว้ และข้อ ๕ ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ
สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้

๗. มติคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕
เห็นชอบรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัด
กลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณา
คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้โอนฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ พบว่า
นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ยกเว้นคุณสมบัติด้านอายุตัวของผู้โอนฯ ซึ่งปัจจุบัน



มีอายุตัว ๔๑ ปี ๓ เดือน ไม่เป็นไปตามคุณสมบัติของผู้ที่จะขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งจะต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน ทั้งนี้ หากคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนข้าราชการพิจารณาผลงานที่ดีเด่นแล้ว เห็นสมควรรับโอนข้าราชการรายดังกล่าวได้ ต้องนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณากว้างคุณสมบัติและอนุมัติการรับโอน ตามข้อ ๑๐.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเด่น จากข้อมูลคำร้องขอโอนประวัติการรับราชการ และเอกสารประกอบการพิจารณาของผู้ขอโอน โดยเห็นว่าผู้ขอโอนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในระดับประเทศและระดับนานาชาติ จนเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เป็นผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเข้าร่วมประชุมในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เป็นผู้แทนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสานงานโครงการ Switch-Asia ของประเทศไทย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการ Proliferation of Sustainable Consumption and Production (SCP) in Asia the Next ๕ Countries (SCP Outreach) จัดทำเอกสารทางวิชาการ (ฉบับภาษาอังกฤษ) ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ดำเนินงานและประสานงานความร่วมมือต่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งกรอบทวิภาคี/พหุภาคี ดำเนินการวิเคราะห์และเสนอแนวทางเชิงวิชาการ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้แทนกรุงเทพมหานครเข้าร่วมการประชุมในระดับนานาชาติ เข้าร่วมการอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) เป็นผู้ดำเนินรายการด้านสิ่งแวดล้อม (ภาคภาษาไทยและอังกฤษ) ของสำนักสิ่งแวดล้อม ในการประชุมต่าง ๆ เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่เป็นล่ามแปลภาษาอังกฤษแบบฉับพลัน (simultaneous interpretation) ให้กับผู้บริหารกรุงเทพมหานครในการประชุมระดับนานาชาติ เขียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แบบเป็นทางการด้านสิ่งแวดล้อม (ฉบับภาษาอังกฤษ) เพื่อทำการนัดหมายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร การเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติกับหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นผู้ได้รับคัดเลือกให้ได้รับทุนอมรินทร์ไปศึกษาระดับปริญญาโท (ด้านสิ่งแวดล้อม) Master of Science in Environmental Management ณ University Of San Francisco ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้เกรดเฉลี่ยสะสม ๓.๘๓ (ระดับปริญญาโท จัดทำ Independent Study เรื่อง การจัดการคุณภาพอากาศและเสียงอย่างยั่งยืนในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Particulate Matter, PM) ในเขตพื้นที่มหานครต่าง ๆ) โดยมีการนำเสนอการดำเนินการกลยุทธ์เชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ เป็นต้น ประกอบกับกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมที่ว่างมากกว่า ๑ ตำแหน่ง ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครแจ้งความประสงค์ขอย้ายในตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้น จึงไม่กระทบต่อสิทธิหรือความก้าวหน้าของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแต่อย่างใด และคณะกรรมการฯ ได้สัมภาษณ์ผู้ขอโอนในประเด็นหัวข้อตามแบบสัมภาษณ์ โดยพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและสรุปคะแนนการสัมภาษณ์ร่วมกัน ปรากฏว่าผู้ขอโอนผ่านเกณฑ์การสัมภาษณ์ โดยได้คะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ ๘๓.๕๐ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๘. กรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๔๐๔/๑๕๗๖ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ สอบถาม ข้อขัดข้องในการให้โอน พร้อมทั้งขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการรับราชการ ไปยังสำนักงานนโยบายและ แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต้นสังกัดผู้ขอโอน เพื่อประกอบการพิจารณารับโอน และสำนักงานนโยบาย- และแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีหนังสือที่ ทส ๑๐๐๑.๓/๘๐๐๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แจ้งรายละเอียดการรับราชการและไม่ขัดข้องในการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญานี แก้วประสิทธิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ กลุ่มงานวิเคราะห์มาตรการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งให้โอนได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยนางสาวญานี แก้วประสิทธิ์ เป็นผู้มีความประพฤติและมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติราชการดี ไม่เคยถูกลงโทษ หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกกล่าวหา ในคดีอาญา ไม่อยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาหรือมีสัญญาในการลาศึกษา ไม่มีหนี้สินภาระผูกพันกับสำนักงานนโยบาย- และแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และไม่เป็นผู้มีคุณสมบัติของสำนักงานนโยบายและ แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. สำนักงาน ก.ก. ได้ตรวจสอบประวัติและรายละเอียดการรับราชการของผู้ขอโอน มารับราชการ ปรากฏว่า นางสาวญานี แก้วประสิทธิ์ สำเร็จการศึกษาคณะนิติวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master of Science in Environmental Management University Of San Francisco ประเทศสหรัฐอเมริกา และรัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง เหตุผลที่ขอโอน คือ เนื่องจากผู้ขอโอนรับราชการครั้งแรก สังกัดกรุงเทพมหานครนานถึง ๑๔ ปี ๓ เดือน มีความรักความผูกพันกับกรุงเทพมหานครมาโดยตลอด การโอนไป สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้มีโอกาสย้ายไปที่จังหวัดนครราชสีมา หรือจังหวัดใกล้เคียงอยู่กับบิดาและมารดา บัดนี้ หมดความจำเป็นแล้ว เนื่องจากบิดาและมารดา มีแผนจะย้าย มาอยู่กรุงเทพมหานคร และผู้ขอโอนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พิเศษ รวมถึงมีทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษระดับดีมากในการทำงานด้านต่าง ๆ อาทิ งานการประชุม งานเขียนหรือแปล งานหนังสือ วิทยากร พิธีกรผู้ดำเนินรายการ ล่ามแปลภาษาอังกฤษแบบฉับพลัน จากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบขณะรับราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเมื่อครั้งรับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์กับกรุงเทพมหานคร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนางานด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ กรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี โดยสำนักอนามัยได้ดำเนินการทดสอบจิตวิทยาผู้ขอโอนเรียบร้อยแล้ว มีรายงาน ผลการทดสอบทางจิตวิทยาคลินิก ผ่านการประเมินสุขภาพ โดยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้ ผู้ขอโอนไม่ได้อยู่ใน ช่วงลาศึกษาต่อ ณ ที่ใด สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เต็มเวลา โดยตำแหน่งที่จะรับโอนได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) กลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน สามารถรับโอนได้ และไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครยื่นคำร้องขอย้ายไว้ก่อน ประกอบกับตำแหน่งที่จะรับโอน เป็นตำแหน่งที่ ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้



อ.ก.ก. วิสัยเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัญญี แก้วประสิทธิ์ เดิมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แต่มีเหตุจำเป็นด้านครอบครัวจึงต้องโอนไปรับราชการสังกัด สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อภารกิจลุล่วงแล้ว จึงมีความประสงค์อย่างยิ่ง ที่จะมาปฏิบัติราชการในกรุงเทพมหานคร และด้วยเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเรื่องการจัดการคุณภาพอากาศและเสียง หรือ Climate Change จึงสามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหล่านั้นมาให้เกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร ให้บรรลุตามเป้าหมายนโยบาย ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ข้าราชการรายนี้เคยได้รับทุนอภินิหารไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท จากประเทศสหรัฐอเมริกา ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความประสงค์ ของสำนักสิ่งแวดล้อม สำหรับกรณีผู้ขอโอนมารับราชการฯ มีอายุตัว ๔๑ ปี เกินกว่าที่หลักเกณฑ์กำหนด สามารถนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อพิจารณาขออนุมัติเรื่องอายุตัวได้ โดยที่ประชุม อ.ก.ก.ฯ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัญญี แก้วประสิทธิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ กลุ่มงานวิเคราะห์มาตรการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาบรรจุเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัดกลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม โดยยกเว้น คุณสมบัติเรื่องอายุตัว

๒. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ความเห็นของสำนักงาน อ.ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัญญี แก้วประสิทธิ์ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักสิ่งแวดล้อมและกรุงเทพมหานคร ตามที่คณะกรรมการกลั่นกรอง การรับโอนข้าราชการได้พิจารณาแล้ว และมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัญญี แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัดกลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม โดยคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ตามกรอบแนวทางการพิจารณารับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และมีความเห็นว่า ผู้ขอโอนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master of Science in Environmental Management University Of San Francisco ประเทศสหรัฐอเมริกา และรัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในระดับประเทศและ ระดับนานาชาติ จนเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เป็นผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเข้าประชุมในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เป็นผู้แทนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมประสานงาน โครงการ Switch-Asia ของประเทศไทย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย



การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นคณะกรรมการกำกับดูแล the Next 5 Countries (SCP Outreach) จัดทำเอกสารทางวิชาการ (ฉบับภาษาอังกฤษ) ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ดำเนินงานและประสานงานความร่วมมือต่างประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งกรอบทวิภาคี/พหุภาคี ดำเนินการวิเคราะห์และเสนอแนวทางเชิงวิชาการ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้แทนกรุงเทพมหานครเข้าร่วมการประชุมในระดับนานาชาติ เข้ารับการอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) เป็นผู้ดำเนินรายการด้านสิ่งแวดล้อม (ภาคภาษาไทยและอังกฤษ) ของสำนักสิ่งแวดล้อมในการประชุมต่าง ๆ เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่เป็นล่ามแปลภาษาอังกฤษแบบฉับพลัน (simultaneous interpretation) ให้กับผู้บริหารกรุงเทพมหานครในการประชุมระดับนานาชาติ เขียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แบบเป็นทางการด้านสิ่งแวดล้อม (ฉบับภาษาอังกฤษ) เพื่อทำการนัดหมายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร การเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติกับหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นผู้ได้รับคัดเลือกให้ได้รับทุนอมรินทร์ไปศึกษาระดับปริญญาโท (ด้านสิ่งแวดล้อม) Master of Science in Environmental Management ณ University Of San Francisco ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้เกรดเฉลี่ยสะสม ๓.๙๓ (ระดับปริญญาโท จัดทำ Independent Study เรื่องการจัดการคุณภาพอากาศและเสียงอย่างยั่งยืนในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Particulate Matter, PM) ในเขตพื้นที่มหานครต่าง ๆ) โดยมีการนำเสนอการดำเนินการกลยุทธ์เชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ เป็นต้น เป็นผู้มีส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วมากกว่า ๑๕ ปี โดยปฏิบัติงานในสายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม เป็นเวลา ๑๒ ปี ๑๐ เดือน ๑๒ วัน (๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) รวมทั้งปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ กลุ่มงานวิเคราะห์มาตรการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พิเศษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษระดับดีมากในการทำงานด้านต่าง ๆ อาทิ งานการประชุมงานเขียนหรือแปล งานหนังสือ วิทยากร พิธีกรผู้ดำเนินรายการล่ามแปลภาษาอังกฤษแบบฉับพลัน จากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานรับราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับสำนักสิ่งแวดล้อมเห็นว่า การรับโอนนางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้กรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์สูงสุดในการรองรับภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี และขอเพิ่มเติมความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณารับโอนข้าราชการรายดังกล่าว ดังนี้

๑) เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์ คุณวุฒิ วัยวุฒิ และการได้รับทุนอมรินทร์ไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทจากประเทศสหรัฐอเมริกาของผู้ขอโอนแล้ว มีความเหมาะสมที่จะกลับเข้ามารับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานที่โอนไปรับราชการมาปรับใช้กับการทำงานของกรุงเทพมหานคร

๒) กรุงเทพมหานครไม่ต้องสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น เช่น การนิเทศ (สอนแนะนำงาน) การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ฯลฯ



๓) เมื่อรับโอนมาแล้วผู้ขอโอนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องได้ทันที เพราะเข้าใจในขั้นตอนระบบการทำงานของทางราชการ ซึ่งหากได้บุคลากรที่พึงจบการศึกษายังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และการติดต่อปฏิสัมพันธ์ในการประสานงาน อาจทำให้การดำเนินการของหน่วยงานและต่างหน่วยงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

๔) เป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงานหากได้ทำงานร่วมกับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะได้รับการยอมรับ และเป็นกระบอกเสียงให้กับหน่วยงานได้ และผ่านเกณฑ์การสัมภาษณ์โดยได้คะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ ๙๓.๕๐ เป็นผู้ที่มีสุขภาพกายใจเป็นปกติ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบทางจิตวิทยาไม่พบปัญหาหลักทางจิตเวช มีความประพฤติดี ไม่เคยถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย ไม่อยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือมีสัญญาในการลาศึกษา ไม่มีหนี้สินภาระผูกพันกับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขอเสนอสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านและค่าพาหนะขนย้ายครอบครัว ปัจจุบันมีอายุตัว ๔๑ ปี ๓ เดือน ๙ วัน (๒๓ ธันวาคม ๒๕๒๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ (วันที่ยื่นคำร้องขอโอน)) ซึ่งไม่เป็นไปตามคุณสมบัติ ข้อ ๘.๑ ที่กำหนดว่าผู้ที่ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน นอกจากนั้นในวันที่ยื่นคำร้องขอโอน ไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรายใดแจ้งความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะนำมาเปรียบเทียบกับผู้ขอโอนได้ และในวันที่ยื่นคำร้องขอโอน ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้ ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์กำหนด (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕) ประกอบกับเคยรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครมาก่อนในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม เป็นเวลา ๑๒ ปี ๑๐ เดือน ๑๒ วัน (๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และเหตุผลที่ขอโอน คือ เนื่องจากผู้ขอโอนรับราชการครั้งแรกสังกัดกรุงเทพมหานครนานถึง ๑๔ ปี ๓ เดือน มีความรักความผูกพันกับกรุงเทพมหานครมาโดยตลอด การโอนไปสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้มีโอกาสย้ายไปตั้งภูมิลำเนาหรือจังหวัดใกล้เคียงอยู่กับบิดาและมารดา บัดนี้ หมดความจำเป็นแล้ว เนื่องจากบิดาและมารดามีแผนจะย้ายมาอยู่กรุงเทพมหานคร แต่เนื่องด้วยกรณีการรับโอนให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไป กำหนดให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ประกอบกับกรณีรับโอนข้าราชการรายดังกล่าว ไม่เป็นไปตามคุณสมบัติ ข้อ ๘.๑ ที่กำหนดว่าผู้ที่ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน ดังนั้น การพิจารณาอนุมัติรับโอน กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณายกเว้นคุณสมบัติและอนุมัติการรับโอน ตามข้อ ๑๐.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕) จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัฏฐา แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัดกลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และให้ได้รับเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุ



เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่า ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. มีข้อสังเกตในหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๙ เงื่อนไขการรับโอนสำหรับผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้อ ๙.๑ ต้องสละสิทธิ์การเบิกค่าเช่าบ้าน ว่ากรณีข้าราชการสังกัดหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่ประสงค์ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานครต้องสละสิทธิ์ค่าเช่าบ้าน แต่ในขณะเดียวกันข้าราชการกรุงเทพมหานครที่โอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานและส่วนราชการอื่นได้รับค่าเช่าบ้าน ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่มีสวัสดิการดังกล่าว เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าเช่าบ้านข้าราชการไม่ได้กำหนดไว้ กรุงเทพมหานครควรมีการกำหนดสวัสดิการให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในรูปแบบที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่และรักษาขวัญกำลังใจของกำลังคนคุณภาพและผู้ที่จะโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานครให้อยู่ปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานคร

๒. เนื่องจากสำนักสิ่งแวดล้อมมีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ซึ่งผู้ขอโอน ราย นางสาวณัฏฐา แก้วประสิทธิ์ เป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยเป็นผู้ได้รับคัดเลือกให้ได้รับทุนอมรินทร์ไปศึกษาระดับปริญญาโท (ด้านสิ่งแวดล้อม) Master of Science in Environmental Management University Of San Francisco ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษระดับดีมาก ดังนั้น การอนุมัติรับโอนข้าราชการรายนี้มารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จะส่งผลให้กรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์สูงสุดในการรองรับภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้ขอโอนได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความถนัดและสานต่องานที่ได้ปฏิบัติไว้เมื่อครั้งที่เคยเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการรับโอนของสำนักสิ่งแวดล้อม

๓. กรุงเทพมหานครมี Road Map เกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ซึ่งปัจจุบันการดำเนินการของกรุงเทพมหานครกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อยและไม่มีผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเรื่องนี้ ดังนั้น การรับโอนข้าราชการ ราย นางสาวณัฏฐา แก้วประสิทธิ์ จึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และด้วยคุณสมบัติความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องการจัดการคุณภาพอากาศและเสียง ถือว่ามีเหตุผลที่จะรับโอนข้าราชการรายนี้ โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ทั้งนี้ ควรมอบหมายงานให้นางสาวณัฏฐา แก้วประสิทธิ์ รับดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่สนับสนุน Road Map เกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มติที่ประชุม อนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวณัฏฐา แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจอ. ๒๓) สังกัดกลุ่มงานควบคุมมลพิษ ๒ กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัว ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยให้สำนักสิ่งแวดล้อมรับข้อสังเกตของ ก.ก. ไปดำเนินการ



ลับ
- ๓๑ - ถึง - ๔๑ -

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการลงโทษตัดเงินเดือน ร้อยละ ๔ เป็นเวลาหนึ่งเดือน

ลับ
- ๔๒ - ถึง - ๕๑ -

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ลับ
- ๕๒ - ถึง - ๖๓ -

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ลับ
- ๖๔ - ถึง - ๗๒ -

เรื่องที่ ๓.๖ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

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

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

๑. **อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ** ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

- ๑.๑ เรื่อง รายงานการยุติเรื่อง
- ๑.๒ เรื่อง รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน
- ๑.๓ เรื่อง การดำเนินการตามมติ ก.ก.
- ๑.๔ เรื่อง การจัดการสำนวนการดำเนินการทางวินัยของสำนักงาน ก.ก.

ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. **อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา** ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ

- สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๐ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๙ ราย)
 - สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)
 - สายงานการสอน จำนวน ๗๘ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๐ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๕ ราย)
 - สายงานการสอน สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)
- สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๔๐๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. **อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน**

๓.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติ ดังนี้

- รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๒๑๒ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๙ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน ๑๖๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



- รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมิน จำนวน ๒๘ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติ ดังนี้

- เห็นชอบแนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชน ของกรุงเทพมหานคร กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอ กับตำแหน่งว่าง (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

- รับรองคุณวุฒิวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๓ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติ ดังนี้

- อนุมัติการขอประเมินบุคคล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นายทิวา เกียรติปานอภิกุล

๒. นางสาวชญานา บุญญไกร

ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาแพทยศาสตร์

ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคล ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย)

- รับรองคุณวุฒิวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓ ราย และผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัด สำนักงานแพทย์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติให้ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ ...

เรื่องที่ ๔.๒ เรื่องรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำนวน ๒๕ ฉบับ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

๓. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๑๒๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาหนังสือเวียนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมอบหมายให้หน่วยงาน หรือส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการศึกษา ปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ และนำเสนอ ก.ก. เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครเป็นประจำทุกเดือน

(๒) เปรียบเทียบ กำกับ ติดตาม การดำเนินการของหน่วยงาน ส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหนังสือเวียนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. คณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๒๕ ฉบับ และมีมติ ดังนี้

๔.๑ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ก. ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ฉบับ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๒ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ก. ที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ฉบับ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๓ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ก. ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๓ ฉบับ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๓ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นำเสนอ ก.ก. ตามมาตรา ๒๙ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรายงานผลการดำเนินการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยสรุปเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

- ๑.๑ โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- ๑.๒ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒ สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- ๒.๑ สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร
- ๒.๒ สถิติการสูญเสียกำลังคนของกรุงเทพมหานคร
- ๒.๓ ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) : แผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- ๓.๑ บริบทและสถานการณ์ด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ๓.๒ ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) : แผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๓.๓ รายงานผลการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
- ๓.๔ ทิศทางการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๔ โครงการ/กิจกรรมสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- ๕.๑ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- ๕.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๕.๓ การเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๕.๔ การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐาน
- ๕.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร
- ๕.๖ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- ๕.๗ การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร
- ๕.๘ การดำเนินงานด้านวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
- ๕.๙ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม



ส่วนที่ ๖ ...

ส่วนที่ ๒ สรุปมติ ก.ก. และ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๖.๑ สรุป มติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๖.๒ สรุปมติ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(รายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขอความเห็นชอบการกำหนดมาตรการการบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานครระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวญาณิ แก้วประสิทธิ์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการลงโทษตัดเงินเดือน ร้อยละ ๔ เป็นเวลาหนึ่งเดือน

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๖ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

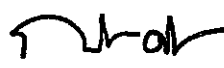
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๑๕ น.


(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการกำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถบริหารจัดการลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอัตรากำลังเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อดำเนินการต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนดขึ้น

หลักการ

๑. ส่วนราชการและหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภารกิจในการให้บริการสาธารณะ และสัดส่วนระหว่างอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม

๒. การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครและการกำหนดตำแหน่งตามมาตรการ มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓. ลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน

เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการและหน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภารกิจในการให้บริการสาธารณะ สัดส่วนระหว่างอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความเหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓. สร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

ขอบเขตการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดกรุงเทพมหานคร



ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ใช้สำหรับบริหารจัดการกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาดำเนินการ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านของการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามมาตรการใหม่ให้มีความต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากมาตรการเดิม โดยมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังคนกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จะใช้บังคับสิ้นสุดในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาบังคับใช้แทน จึงจะถือเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

มาตรการบริหารจัดการอัตราคนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถวางแผนการบริหารจัดการอัตราคนลูกจ้างในระยะ ๕ ปี ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะ การบังคับใช้กฎหมาย และภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีโอกาสเติบโตในตำแหน่งและหน้าที่อย่างเท่าเทียม



[Handwritten signature]

มาตรการที่ ๑ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่ง จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และ พนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒
ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต
- (๒) พนักงานกวาด บ ๑-๒
- (๓) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๑-๒
- (๔) พนักงานเปบล บ ๑-๒
- (๕) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒
- (๖) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานประจํารถ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานประจําเรือ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๑๐) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๑๑) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- ✓ (๑๓) พนักงานรับแจ้งการเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส ๑-๒
- (๑๔) พนักงานสถานีสูบน้ำ บ ๑-๒
- (๑๕) พนักงานระบายน้ำ บ ๑-๒
- (๑๖) พนักงานการโยธา บ ๑-๒
- (๑๗) พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ส ๑-๒
- ✓ (๑๘) ผู้ช่วยงานทันตกรรม ส ๑-๒
- ✓ (๑๙) ผู้ช่วยสัตวแพทย์ ส ๑-๒
- (๒๐) พี่เลี้ยง ส ๑-๓
- (๒๑) พนักงานเทศกิจ ส ๑-๓
- (๒๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๒๓) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒
- (๒๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๓
- (๒๕) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒
- (๒๖) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๓
- (๒๗) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๒๘) นายท้ายเรือ ส ๑-๒
- (๒๙) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓



[Handwritten signature]

- (๓๐) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๓๑) นายท่า ส ๑-๒
- ✓ (๓๒) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ข ๑-๒
- ✓ (๓๓) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ข ๑-๒
- (๓๔) ผู้ช่วยช่าง ข ๑-๒
- (๓๕) ผู้สอนงานเสริมสวยและอาภรณ์ ข ๑-๒
- (๓๖) ช่าง ข ๑-๔
- ✓ (๓๗) ช่าง ข ๔ /หัวหน้า
- (๓๘) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า
- (๓๙) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า
- (๔๐) พนักงานกวาด บ ๒/หัวหน้า
- (๔๑) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๒/หัวหน้า
- ✓ (๔๒) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๒/หัวหน้า
- ✓ (๔๓) พนักงานการโยธา บ ๒/หัวหน้า
- ✓ (๔๔) พนักงานระบายน้ำ บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๔๔ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าว โดยในรายตำแหน่งที่ (๑) - (๓๖) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งเดิมและอัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ โดยให้หน่วยงานพิจารณาใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับดังกล่าว เพื่อสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบกรอบ โดยหน่วยงานสามารถเริ่มดำเนินการใช้ตำแหน่งดังกล่าวได้ ดังนี้

๑.๑ กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

๑.๒ กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปี หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ทันที ในอัตราที่เท่ากับจำนวนกรอบลูกจ้างประจำที่ถูกยุบ

ทั้งนี้ หากหน่วยงานประสงค์จะจ้างงานรูปแบบอื่น หรือนำเดิมที่เคยมีมาใช้นำมาใช้ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ก็สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม



[Handwritten signature]

๑.๓ กรณีลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีทุกกรณี และถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าวแล้ว ในรายตำแหน่งที่ (๓๗) - (๔๔) (ตำแหน่งหัวหน้า) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งเดิมและอัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน แต่ไม่กำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้า และสามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากหน่วยงานยังมีการกิจในตำแหน่งหัวหน้าอยู่ และยังจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้าดังกล่าว โดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน ซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน และเสนอไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังจากลูกจ้างประจำที่มีอยู่และมีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้า ต่อไป

ข้อ ๒ กรณีหน่วยงานมีลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เป็นตำแหน่งปฏิบัติงานควบคุมกับครุภัณฑ์ ซึ่งหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์แล้ว และไม่มีการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ หากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคุมกับครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น

๒.๒ หากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานควบคุมกับครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว

๒.๓ หากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครนั้นต่อไป

ข้อ ๓ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างทุกกรณี และไม่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคุมกับครุภัณฑ์ที่จะต้องดำเนินการตาม ข้อ ๒ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างดังกล่าว ในการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตราที่เท่ากัน และสามารถดำเนินการได้ตลอดปีงบประมาณ



มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น ในรายตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- ✓ (๒) พนักงานธุรการ ส ๑-๔, ๔/หัวหน้า
- (๓) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๔) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๕) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๖) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๗) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๒
- (๘) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๐) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น และให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำนั้นทุกกรณี แต่หากหน่วยงานยังมีภารกิจอยู่ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการ หรือการจ้างเอกชนดำเนินการ (Outsource) หรือใช้การจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว



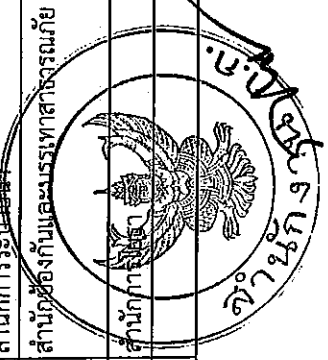
สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๓	-	๓	-	
๒	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑	-	๑	-	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	๑	-	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒	๑	-	๑	
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๕	๓	๔	๘	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๑	๒	๕	๔	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓๒	๒๐	๙	๓	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๐	-	๙	๑	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๓	๕	๔	๔	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๙	๒	๔	๓	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๑	-	๑	-	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ					
รวม		๑๐๐	๕๕	๕๔	๒๔	



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการโยธา	๖ ๑	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักการโยธา สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการโยธา สำนักพัฒนาสังคม สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	
๓	นิติกรชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๗	
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	สำนักพัฒนาสังคม	๑	
๕	นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ	สำนักสิ่งแวดล้อม	๑	
๖	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๓	
๗	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	สำนักสิ่งแวดล้อม	๑	
๘	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	สำนักการโยธา	๒	
๙	วิศวกรโยธานักวิชาการ	สำนักการโยธา	๒	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	
๑๑	สถาปนิกชำนาญการ			



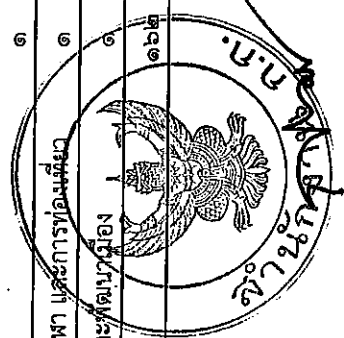
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๑๒	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ			สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓
๑๓	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๐		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๕
๑๔	นักผังเมืองชำนาญการ	สำนักพัฒนาสังคม ๑		สำนักพัฒนาสังคม ๒
๑๕	นักวิเคราะห์ผังเมืองชำนาญการ			สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๒
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๑		สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ๑
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	สำนักการโยธา ๑		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๓
๑๘	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๓		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๕
๑๙	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ			สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๓		สำนักการศึกษา ๑
๒๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๕
๒๒	บรรณารักษ์ชำนาญการ	สำนักพัฒนาสังคม ๒		
๒๓	นักวิเคราะห์คอมพิวเตอร์ชำนาญการ			สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑
๒๔	นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการ			สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒
๒๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ		สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๕
๒๖	นักวิชาการจัดหาที่ดินชำนาญการ			สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑
๒๗	นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการ			สำนักการโยธา ๑
๒๘	นักวิชาการแผนที่ชำนาญการ			สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑
รวมทั้งสิ้น		๔๔	๑	๑๖๒



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๗	-	๗
๒	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๓	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑๕	-	๑๕
๔	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๕	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
รวมทั้งสิ้น		๒๘	-	๒๘



แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร
กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้
และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง

หลักการ

๑. จุดเน้น (Focus) “ตำแหน่งว่างในหน่วยบริการประชาชนต้องมีคนทำงาน”

๒. ความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนและระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการสรรหากำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานเชิงพื้นที่ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครและนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเป้าหมายให้ “กรุงเทพเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน” ด้วยการใช้วิธีการสรรหาที่มีความคล่องตัว รวดเร็ว และทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยไม่จำเป็นต้องรอการสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันฯ เพียงช่องทางเดียว

๓. ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ มุ่งเน้นหน่วยงานให้บริการประชาชนใช้วิธีการบริหารกำลังคนหลากหลายประเภทในหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและวิธีการสรรหาที่คล่องตัว และตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า และลดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในระยะยาว

องค์ประกอบพิจารณากำหนดแนวทาง

๑. บทบาทและภารกิจของหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน เนื่องจากเปรียบเสมือนเส้นเลือดฝอยในการนำนโยบายไปปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงเกือบทุกด้านกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร

๒. ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานในสำนักงาน การให้บริการขั้นพื้นฐานที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นงานที่มีระบบและขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน อาจใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเกี่ยวกับการช่วยจัดการเก็บรักษา การบันทึกและคำนวณข้อมูล โดยการปฏิบัติภารกิจนั้นอาจเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานด้านการเงิน เป็นต้น

- กลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานช่างเทคนิค หรืองานช่าง-วิทยาศาสตร์ทางด้านกายภาพ หรือชีวภาพ เป็นการปรับใช้ทฤษฎีกับวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะในภาคสนาม หรือการควบคุมกำกับเครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคนิคที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงทางเทคนิคเฉพาะด้าน หรืออาจต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกปฏิบัติเป็นการเฉพาะทางมาปฏิบัติงานดังกล่าว

- กลุ่มงานที่ปฏิบัติการหลักของส่วนราชการ เป็นลักษณะการปฏิบัติงานให้บริการโดยตรงตามภารกิจหลักของส่วนราชการโดยเฉพาะ

เครื่องมือและกลไกดำเนินการ

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดกรณีพิเศษที่อาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน

(๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้สมัคร



คัดเลือกต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่มีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่าสามปี

(๖) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วไม่มีผู้สมัครสอบ หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วมีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๓. การจ้างเหมาบริการรายบุคคลตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๑๔๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลของกรุงเทพมหานคร และหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๖๕๐ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล

๔. กลไกในการดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คือคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

รูปแบบและวิธีการสรรหาบุคคลสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร

กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง จากผลการดำเนินการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ๔ รูปแบบ มีดังนี้

รูปแบบที่ ๑ รูปแบบและวิธีการสรรหาเพื่อเพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานกำลังคนสายอาชีพ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามนโยบายภาครัฐและเป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาผู้ผลิตและสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาความพร้อมด้านอาชีพราชการก่อนบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เป้าหมาย ตำแหน่งว่างประเภททั่วไปในหน่วยงานให้บริการประชาชน กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในตำแหน่งกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน ได้แก่ เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน นายช่างโยธาปฏิบัติงาน นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน และนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชน มี Growth Mindset ในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะที่จำเป็น โดยเน้นเรื่องการใช้เทคโนโลยี

วิธีดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมความพร้อมด้านอาชีพราชการก่อนบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้กับกำลังคนสายอาชีพที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีสุดท้ายหรือผู้ที่อยู่ระหว่างการหาสถานประกอบการเพื่อฝึกงาน โดยเป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและกรุงเทพมหานคร

๒. จัดทำหลักเกณฑ์คัดเลือกนักศึกษาสายอาชีพเข้าฝึกงานกับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร และคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในโครงการ "Internship Fast Track" ตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด

๓. คัดเลือกนักศึกษาฝึกงานสายอาชีพที่ผ่านเกณฑ์ เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีพิเศษ

(๖) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วไม่มีผู้สมัครสอบ หรือ



ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วมีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ

๔. มีระบบติดตามประเมินผล และจัดทำระบบฐานข้อมูล

๕. กำหนดตัวชี้วัด มีผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ของตำแหน่งว่างกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านในหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร

รูปแบบที่ ๒ รูปแบบและวิธีการสรรหาเพื่อส่งเสริมและขยายโอกาสการทำงานสำหรับข้าราชการ-กรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ตามแนวทางภาครัฐที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในยุคสังคมสูงวัยของประเทศไทย

เป้าหมาย ตำแหน่งว่างประเภททั่วไปในหน่วยงานให้บริการประชาชน กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในตำแหน่งกลุ่มงานธุรการและบริการทั่วไป ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งกลุ่มงานธุรการและบริการทั่วไป หรือกลุ่มงานอื่นๆ

วิธีดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการได้กลับเข้าสู่ระบบงานอีกครั้ง ซึ่งจะช่วยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและด้านสุขภาพในลักษณะงานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการร่วมมือระหว่างกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก.

๒. สำนักงาน ก.ก. มีโครงการ Senior Matching คนเกษียณที่เข้ากับงานที่ชอบซึ่งเป็นข้อมูลแบบสำรวจความสนใจของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการที่จะกลับมาทำงานกับกรุงเทพมหานคร เช่น ลักษณะงานที่สนใจ ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษ รูปแบบการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

๓. จัดประชุมหารือแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานครในตำแหน่งกลุ่มงานธุรการและบริการทั่วไป โดยมีหน่วยงานเข้าร่วม เช่น ตัวแทนหน่วยงานให้บริการประชาชน สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง และสำนักงาน ก.ก.

๔. เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อขอความเห็นชอบแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานครในตำแหน่งกลุ่มงานธุรการและบริการทั่วไป

๕. มีระบบติดตามประเมินผล และจัดทำระบบฐานข้อมูล

๖. กำหนดตัวชี้วัด มีผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ของตำแหน่งว่างกลุ่มงานธุรการและบริการทั่วไปในหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร

รูปแบบที่ ๓ รูปแบบและวิธีการสรรหาเพื่อส่งเสริมการใช้ศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมาย ตำแหน่งว่างประเภททั่วไปในหน่วยงานให้บริการประชาชน กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ-ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างสำรวจที่ดิน ตำแหน่งพนักงานเทคนิค-ปฏิบัติงาน และตำแหน่งพนักงานปกครองปฏิบัติงาน



๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของ กรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจลักษณะงานของหน่วยงานให้บริการประชาชนเป็นอย่างดี

วิธีดำเนินการ

๑. สำนักงาน ก.ก. ประชุมหารือร่วมกับตัวแทนหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งที่จะคัดเลือก เพื่อร่วมกันออกแบบ ๑) หลักสูตรระยะสั้นอย่างเข้มข้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒) จัดกิจกรรมให้ผู้สมัครคัดเลือกได้มีโอกาสเรียนรู้บทบาท ภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งที่สมัคร ซึ่งเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

๒. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและประเมินผล

๓. คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีพิเศษ (๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานสูงในงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้สมัครคัดเลือกต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในขณะมีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่าสามปี

๔. มีระบบติดตามประเมินผล และจัดทำระบบฐานข้อมูล

๕. กำหนดตัวชี้วัด มีผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ของตำแหน่งว่างในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ-ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน ตำแหน่งพนักงานเทคนิคปฏิบัติงาน และตำแหน่งพนักงานปกครองปฏิบัติงาน สำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของ กรุงเทพมหานคร

รูปแบบที่ ๔ รูปแบบและวิธีการสรรหาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือและเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยใช้วิธีการรับโอน

เป้าหมาย ตำแหน่งว่างประเภททั่วไปในหน่วยงานให้บริการประชาชน กรณีตำแหน่งที่ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ และกรณีตำแหน่งที่มีผู้สอบแข่งขันได้แต่ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล (นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร)

วิธีดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการบันทึกความเข้าใจในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยใช้วิธีการรับโอนข้าราชการในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล (นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกรุงเทพมหานคร

๒. สำนักงาน ก.ก. ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งที่จะรับโอนและสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานรับกระบวนการในการรับโอน



3/11/2561

เช่น ระยะเวลาการรับสมัคร การพิจารณาเอกสารหลักฐาน การนำเสนอเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การรับโอนฯ เป็นต้น

๓. ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการพิจารณารับโอนฯ
๔. มีระบบติดตามประเมินผล และจัดทำระบบฐานข้อมูล
๕. ตัวชี้วัด มีผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ของตำแหน่งว่างในตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานสำหรับหน่วยงานให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร



3/1/2563

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นางสาวอมรรัตน์ สอนสา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กสศ. ๕๑) ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	คุณวุฒิวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการรับรู้จากระยะไกล และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์- กายภาพ ทางการรับรู้จากระยะไกล และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๒	นางสาวสมรัตน์ มั่นทะติ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สสข. ๓๑) กลุ่มงานพัฒนาการฝึกอาชีพ ส่วนการฝึกอาชีพ สำนักงานส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม	คุณวุฒิ Master of Science in Business Management จาก University of East Anglia สหราชอาณาจักร	ให้เป็นสาขาวิชาบริหารธุรกิจ เป็นการเฉพาะราย
๓	นายปิ่นนัท จันทร์ขำ ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กรบ. ๓๐) กลุ่มงานพัฒนาระบบคลอง ๒ กองระบบคลอง สำนักการระบายน้ำ	คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม การก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ให้เป็นไปตาม ที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา ทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย



เอกสารแนบท้าย

บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการ ที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นายทิวา เกียรติปานอภิกุล, ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ- พิเศษ , (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) , (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๑๕๙) , กลุ่มงานอายุรกรรม, กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ, โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สถานีกการแพทย์ ,	นายแพทย์เชี่ยวชาญ, (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) , ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม ,	๑๔ มกราคม ๒๕๖๕	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาแพทยศาสตร์ (ด้านเวชกรรม สาขา อายุรกรรม) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕,
๒	นางสาวชญชนา บุญญไกร, ตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ , (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) , (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๑๔๘) , หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานอายุรกรรม, กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ, โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ ,	นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ, (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) , ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม ,	๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาแพทยศาสตร์ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕



บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นางสาวณัฏฐา อ้าวเจริญ ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สพน.๒๐) กลุ่มงานแผนและโครงการ ส่วนวิชาการและแผน สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ	คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและ การบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๒	ว่าที่ ร.ต.พุดพิงค์ พรหมพิจิตร ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กรท.๖๗) กลุ่มงานวิศวกรรมท่อระบายน้ำ กองระบบท่อระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ	คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๓	นายมนตรี ศรีคงรักษ์ ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สพน.๑๙) กลุ่มงานแผนและโครงการ ส่วนวิชาการและแผน สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ	คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษา
ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
สังกัดสำนักการแพทย์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

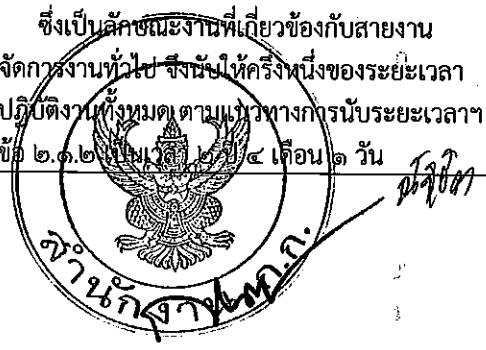
ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
นางธนิศา โกษาวัง (ชื่อ-สกุลเดิม นางสาวธนิศา ทิววงศ์ษา)	คุณวุฒิวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรอง ไว้แล้ว คือ-ทางจิตวิทยา และเทียบเพิ่มเป็น ทางจิตวิทยาคลินิก อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย



ผลการพิจารณาการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
ระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

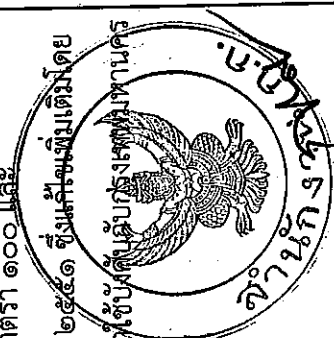
ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ย้าย/สมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้ พิจารณา	ผลการพิจารณา
นับระยะเวลางานเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย			
นางสาววันเรารวี ธนัญญา ตำแหน่งนักผังเมือง ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สวผ.๒๐) กลุ่มงานประเมินผลและ มาตรฐานทางผังเมือง ส่วนผังเมืองรวม สำนักงานวางผังเมือง สำนักการวางผังและ พัฒนาเมือง	ขอสมัครคัดเลือก เพื่อดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักผังเมืองชำนาญการ เป็นเวลา ๔ ปี ๘ เดือน ๑ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนักผังเมืองชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน ด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงาน และ การบริหารราชการทั่วไป มีการดำเนินงาน ด้านการจัดประชุม งานติดต่อนัดหมาย รับรองและ ให้การต้อนรับคณะบุคคลหรือหน่วยงานที่มาศึกษา ดูงานในส่วนราชการ การติดต่อประสานงานบุคคล ทั้งในและต่างประเทศ งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ กิจกรรม ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ตลอดจน การเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ การควบคุม และบริหารงานหลายด้าน เช่น งานพัสดุ งานพัฒนาบุคลากร งานด้าน แผนงาน จัดทำ ประสาน ติดตามและรายงานผล ตามแผนงานหรือโครงการ หรือแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน จัดการงานทั่วไป จึงนับให้ครั้งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมดตามแนวทางการนับระยะเวลา ข้อ ๒.๑.๒ แห่งระเบียบวาระที่ ๒ ปี ๔ เดือน ๑ วัน



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเรียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑	ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๙ ลว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๕	แนวทางการปฏิบัติตามความเห็นของ คณะกรรมการกฤษฎีกา กรณีการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูล	เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับได้เพิ่มบทบัญญัติมาตรา ๑๐๒/๑ กำหนดหลักการพิจารณาโทษทางวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรณี คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ซึ่งปัจจุบันกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญยังไม่ได้ออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวจึงต้องพิจารณาโทษทางวินัยตาม มาตรา ๑๐๒ (ใหม่) ที่กำหนดให้ส่งลงโทษทางวินัยภายใน ๓ ปีนับแต่วันที่ข้าราชการผู้นั้น พ้นจากราชการ ซึ่งเรื่องนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้เป็นการเฉพาะ ปรากฏเพียง บทอนุโลมตามมาตรา ๔๔ ดังนั้นจึงควรนำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวนำมาใช้บังคับกับ กรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับการนํานำมาตรา ๑๐๐ และ มาตรา ๑๐๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาใช้บังคับกับกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม	นำมาใช้โดยอนุโลม

ผู้รับผิดชอบ : กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลว: ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน	เนื่องจาก ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๐ อนุมัติ การมอบอำนาจการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งครู และหรือครูผู้ช่วย ตามมติหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สำนักงานการศึกษาเป็นผู้นำดำเนินการในส่วนของการเรียน สังกัดสำนักงานเขตและให้สำนักงานพัฒนาสังคมเป็นผู้นำดำเนินการในส่วนของการเรียนสังกัด สำนักงานพัฒนาสังคม ดังนี้ ๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูที่ว่างอยู่เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุบุคคลเข้า รับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งครู ๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งอยู่ และผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้วเป็นตำแหน่งครูเพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้ยกเลิก ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมติหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๘ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญ ดังนี้	นำมาปรับใช้ บางส่วน



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน	๔. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำเนินการได้ ๒ วิธี ดังนี้ ๔.๑ การกำหนดตำแหน่ง โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้ ๔.๑.๑ กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครูช่วย เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูช่วยในสถานศึกษานั้น ๔.๑.๒ กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูช่วยที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครูเพื่อ ใช้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ๔.๑.๓ กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูช่วยและผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ผ่าน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้วเป็น ตำแหน่งครู เพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ๔.๑.๔ กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานการสอน ที่ว่างและ เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาเดิมโดยมีเงื่อนไข ว่าเมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว จำนวนตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องไม่เกิน เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๔.๑.๕ กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาที่ว่าง และเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งในสายงานการสอนในสถานศึกษาเดิมโดยมีเงื่อนไขว่า เมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว ต้องมีจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอน ในสาขาวิชาเอก เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีตำแหน่งในสายงานการสอน ในภาพรวมไม่เกินเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	นำมาปรับใช้ บางส่วน



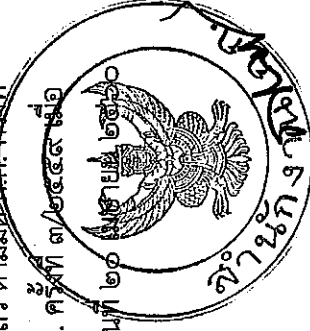
ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาปรับใช้บางส่วนกับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลง. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน	๔.๒ การกำหนดตำแหน่ง โดยการตั้งอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีวิธีการตั้งอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (เกลีย้อัตรากำลัง) ในสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอนโดย กำหนดให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาจ่ายโดยการตั้งอัตราเงิน และอัตราเงินเดือนทั้งตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่มีคนครองให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ก. กำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ซึ่งรายละเอียดตาม ว ๒๖ เป็น เรื่องที่ ก.ค.ศ. มีมติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเสนอขออนุมัติ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเสนอขออนุมัติ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรวจและ เสนอ กศจ.พิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับโครงสร้าง การบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เฉพาะข้อ ๔.๑ ข้อ ๔.๑.๒ และข้อ ๔.๑.๓ ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	นำมาปรับใช้ บางส่วน

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลว. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๔ ฉบับ เป็นการกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์ การให้คะแนนประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน สายงานบริหารสถานศึกษา ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งกรุงเทพมหานครได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ และเกณฑ์การประเมิน ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ขอรับการประเมินไว้แล้ว ตามมติ คณะกรรมการ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐ จึงไม่นำหนังสือเวียนดังกล่าวข้างต้นมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้
๒	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๓ ลว. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่นำมาใช้
๓	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๔ ลว. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่นำมาใช้
๔	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๕ ลว. ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษาดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๕	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลว. ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔	แนวปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะ ครูชำนาญการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน	เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นการกำหนดแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะชำนาญการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีคุณสมบัติในการยื่นคำขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้สามารถขอมีวิทยฐานะชำนาญการได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่ได้นำหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวมาใช้ โดย กรุงเทพมหานครได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ จึงไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวข้างต้น มาใช้ในการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเรียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๖	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔	แนวปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๓/๒๕๕๖ (กรณีทบทวน)	เนื่องจากหนังสือดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๓/๒๕๕๖ (กรณีทบทวน) ซึ่ง ว ๑๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ เป็นเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทุกตำแหน่งมาใช้ โดยกรุงเทพมหานครมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะไว้แล้ว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ จึงไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาปรับใช้	ไม่นำมาใช้
๗	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๖๖๗ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔	การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม) คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม)	เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๖๖๗ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม) ที่ให้ชั่วโมงการปฏิบัติงานสอนระดับปริญญาตรี รวมเป็นชั่วโมงการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ข้าราชการครูฯ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ โดยกรุงเทพมหานครได้กำหนด	 ไม่นำมาใช้

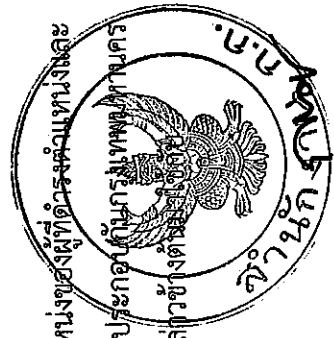
ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๗ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๖๖๗ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔	การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม)	หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในเรื่องของการรายงานสอนชั้นต้นในแต่ละตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไม่เรียนฝึกลูกข่ายกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะไว้แล้ว ประกอบกับ กรุงเทพมหานครไม่มีหน่วยงานการอาชีวศึกษา จึงไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวข้างต้น มาใช้ในการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้
๘	ด่วน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/๑๗๘ ลว. ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔	ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้ออก กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้บริหารอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ ออกมาใช้บังคับแล้ว ซึ่งกฎดังกล่าวได้ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต้องถือปฏิบัติตาม จึงยังไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	ไม่นำมาใช้

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๕	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๗ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	การกำหนดตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	เนื่องจากสาระสำคัญของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๗ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ซึ่งจะมีตำแหน่งที่กำหนดเหมือนกับที่กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ - ตำแหน่งครู - ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา - ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา - ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยกรุงเทพมหานครมีการกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ กำหนดเมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ดังนี้ - ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู - ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา - ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวได้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ดำรงวิทยฐานะไว้แล้ว ประกอบกับกรุงเทพมหานครไม่มีการกำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าจึงไม่นำหนังสือเวียนดังกล่าวข้างต้นมาใช้กับกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๐	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลว. ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	การกำหนดตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าสำหรับตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้
๑๑	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๑ ลว. ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔	หนังสือฉบับดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งในส่วน ของกรุงเทพมหานครไม่มีข้าราชการตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จึงไม่นำระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้
๑๒	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๓๕๑ ลว. ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	แนวปฏิบัติการขอรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงาน วิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับ ขั้นพื้นฐาน	หนังสือดังกล่าวเป็นแนวทางการปฏิบัติการขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ มีเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกฎกระทรวงที่ ๒๒๖/ว ๑๘ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๓	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓๒ ลว. ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	การพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่ถูกลบ รวม หรือเลิก เพื่อเป็นคุณสมบัติในการยื่นคำร้องขอย้าย กรณีปกติ ตำแหน่งครู	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวียนแจ้ง การพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ถูกลบ รวม หรือเลิก เพื่อเป็นคุณสมบัติ ในการยื่นคำร้องขอย้าย กรณีปกติ ตำแหน่งครู ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้พิจารณากรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ไม่ครบ ๒๔ เดือน เนื่องจากสถานศึกษาเดิมถูกลบ รวม หรือเลิก อันเนื่องมาจากเหตุของ ทางราชการ จึงมีมติให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดิม ซึ่งถูกลบ รวมหรือเลิก และสถานศึกษาปัจจุบันมารวมกันเป็นระยะเวลา ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้าย ที่กำหนด ให้ยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อเป็นคุณสมบัติในการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในข้อ ๓.๑ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าว ได้พิจารณาไปแล้วว่าไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับกรุงเทพมหานครมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไว้แล้ว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ และปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ การศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียนมีอภิมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มาใช้	ไม่นำมาใช้

ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๔	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑ ลว. ๕ มกราคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ แจ้งมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหนังสือที่อ้างถึง ดังนี้ ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยได้พิจารณาไปแล้วว่าไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๓ ฉบับ ที่อ้างถึงดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบกับกรุงเทพมหานครมีมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อนุมัติหลักการและวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้แล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ มาใช้	ไม่นำมาใช้

ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

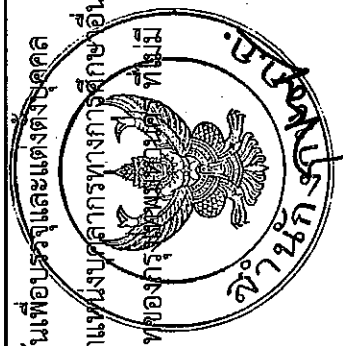
จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๕	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒ ลว. ๗ มกราคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นกรณีพิเศษ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีการเปิดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาและไม่มีกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จึงไม่นำหนังสือเวียน สำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้
๑๖	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลว. ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	เนื่องจากแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตาม กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในวาระนี้จึงยังไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองวินัยและส่งเสริมสร้างจริยธรรม	ไม่นำมาใช้

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๗	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๕ ลว. ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินเพิ่ม ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่ง ด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔	หนังสือฉบับดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ซึ่งใน ส่วนของกรุงเทพมหานครไม่มีข้าราชการตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จึงไม่นำระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้
๑๘	๐๒๐๖.๕/ว ๖ ลว. ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๒) ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เนื่องจากหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวกำหนดไว้สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมายและบริบทของกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มี ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๑๙	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลว. ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	แนวทางการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการข้าราชการศึกษาระดับพื้นฐานปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ภาค ค) ในสภาวะการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	เนื่องจากแนวทาง ดังกล่าว กำหนดไว้สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศึกษาระดับพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ไม่มีการจัดสอบด้วยการประเมินความสามารถด้าน การสอบที่ต้องมีการบันทึกภาพและเสียงในรูปแบบวิดีโอขณะประเมินไว้เป็นหลักฐาน ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้
๒๐	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลว. ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕	การชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับการ มอบหมายการปฏิบัติงาน การลา และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	กรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวใช้สำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และลูกจ้าง รายละเอียด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๘ วันที่ ๘ มี.ค.๖๕ ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๒๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
๒๑	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลว. ๕ เมษายน ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสำหรับโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	เนื่องจากหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวกำหนดไว้สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สำหรับโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา- ขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของกรุงเทพมหานครที่ไม่มีการกำหนด โรงเรียนคุณภาพ ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้
๒๒	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๓ ลว. ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕	ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๔	ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่แล้ว การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ที่มี ความจำเป็น จึงเห็นควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลระบบดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบ ให้มีความพร้อมในการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ และปรับปรุงแก้ไข เหมาะสมสอดคล้องกับระบบที่กรุงเทพมหานครใช้ต่อไป ผู้รับผิดชอบ : กองทะเบียนประวัติข้าราชการ	ไม่นำมาใช้
๒๓	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๑ ลว. ๘ เมษายน ๒๕๖๕	ข้อกำหนดตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๔	ข้อกำหนดตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๔	



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ดาวน์โหลด : <https://shorturl.asia/EeQm7>



Handwritten signature in blue ink.