

สกก.สัญจร

โครงการบริการเคลื่อนที่
ด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕

วันศุกร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

ณ ห้องประชุมเทเวศรวงศ์วิวัฒน์

โรงพยาบาลกลาง





ขอบเขตการนำเสนอ

๑. สาระสำคัญของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.

พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. การบรรจุและการแต่งตั้ง (การเลื่อน ย้าย รับโอน บรรจุกลับ)

๓. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลฯ



๔. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ กทม. จากข้าราชการ
ประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการ
มาบรรจุเป็นข้าราชการ กทม. สามัญ

๖. การให้โอน

๗. การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



แนวคิดการปรับปรุง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

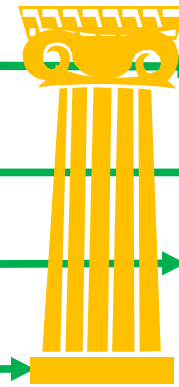
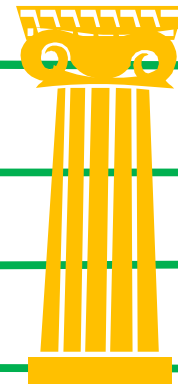
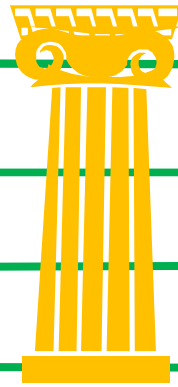
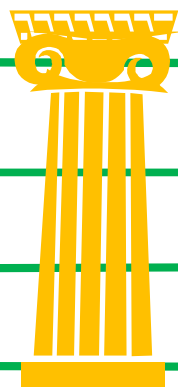
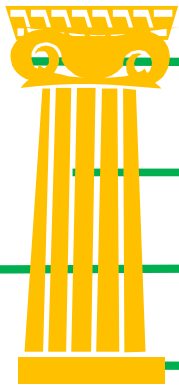
หลัก
คุณธรรม

หลัก
ความรู้
ความสามารถ
(สมรรถนะ)

หลัก
ผลงาน

หลัก
ความสมดุล
ระหว่างคุณภาพชีวิต
และการทำงาน

หลัก
การกระจาย
อำนาจ



ความสามารถ
ความเสมอภาค
ความเป็นธรรม
โปร่งใส ตรวจสอบได้
ความเท่าเทียมในโอกาส

ที่จำเป็น
เหมาะสม
กับการปฏิบัติ
ราชการ

การให้คุณให้โทษ
ยึดผลการปฏิบัติงาน
เป็นสำคัญ

ต้องทำให้เกิดความสุข
ในการทำงานและ
สร้างความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อสร้าง
ความเข้มแข็ง
ให้ส่วนราชการ
ในการปฏิบัติงาน



เหตุผลในการปรับระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่





แนวคิดหลักของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

“Put the Right Man in the
Right Job



Equal Pay for Equal
Value”



คนที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสม กับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการและ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม



การจัดโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนแบบกว้าง (Broadbanding)

เป็นระบบที่เปลี่ยนแนวคิดจากระบบจำแนกตำแหน่ง และ
ค่าตอบแทนที่เน้น งาน มาเป็นระบบที่มุ่งเน้น คนที่มีความสามารถ
และมีวิชาความรู้ในงาน โดยการนำโครงสร้างเงินเดือนที่มี
หลายระดับชั้นของแต่ละสายอาชีพ มาจัดเป็นกลุ่มให้มีจำนวน
น้อยที่สุด สามารถครอบคลุมการจ่ายของสายอาชีพต่าง ๆ
ได้มากที่สุด

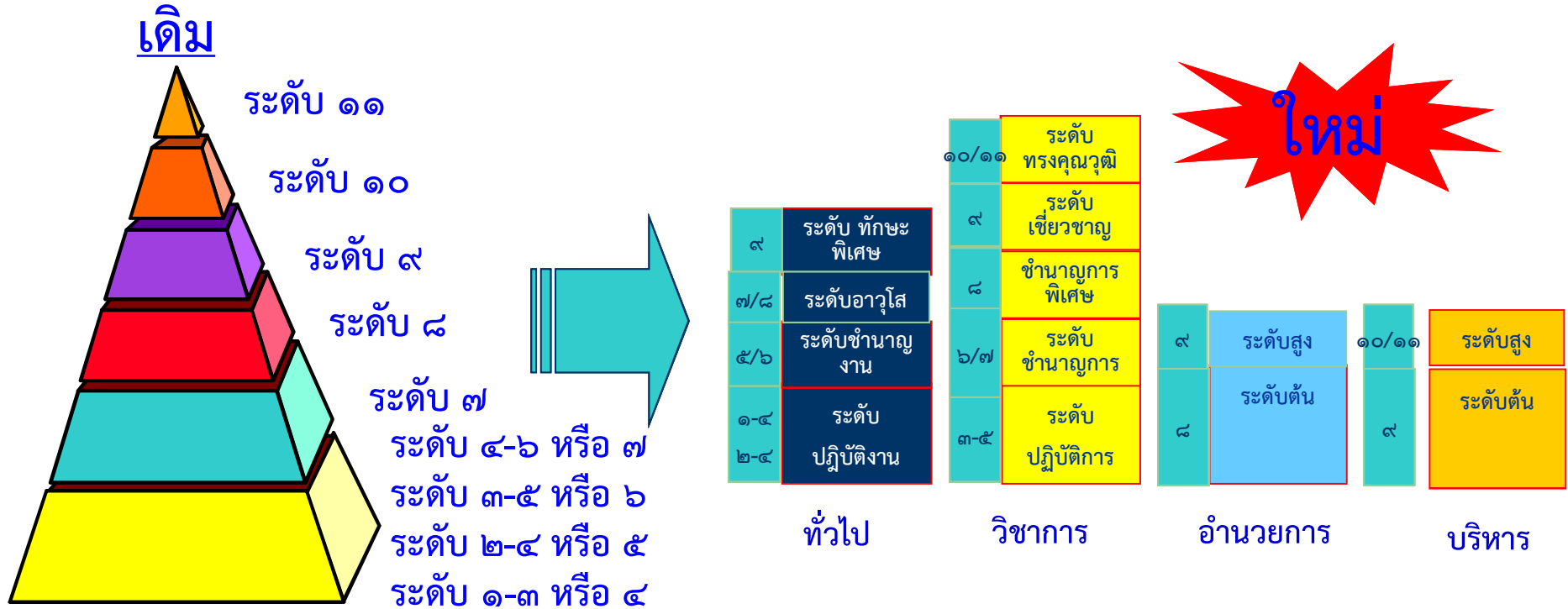


ระบบ Broadbanding

จุดเด่น	เงื่อนไข
๑. จ่ายค่าตอบแทนอิงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะมากขึ้น (Merit Pay)	๑. ต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
๒. สร้างระบบการจ่ายเงินเดือนที่เป็นธรรม เกิดความคล่องตัวในการบริหารตำแหน่ง	
๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	



โครงสร้างและประเภทตำแหน่ง



▪ ๓ ประเภทตำแหน่ง

- ทั่วไป
- วิชาชีพ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ตาม พรฎ.
- บริหารระดับกลาง/บริหารระดับสูง ตาม พรฎ.

▪ บัญชีเงินเดือนเดียว

▪ ๔ ประเภทตำแหน่ง

- บัญชีเงินเดือนประจำแนกประเภทตำแหน่ง
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

การบรรจุและแต่งตั้ง : ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(1) ปลัดกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

ซี10, ซี11

ผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสั่งบรรจุ
และให้นายกรัฐมนตรีนำความ
กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) รองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก
หัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

ซี 9

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(3) หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ซี 8

ปลัดกรุงเทพมหานคร
โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบ
จากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า

การบรรจุและแต่งตั้ง : ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม(1)(2)
(3) **ซี 7 ลงมา**

ใน

- สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- สำนักงาน ก.ก.
- สำนักงานเลขานุการสภา กทม.
- สำนักงานเลขานุการ ผว.กทม.
- สำนักงานเขต

ผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้ง

หน่วยงาน

เดียวกัน

- ปลัดกรุงเทพมหานคร
- ผอ.สำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการ
ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
- เลขาธิการสภา กทม.
- หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ผว.กทม.
- ผู้อำนวยการเขต

ต่าง

หน่วยงาน

- ปลัดกรุงเทพมหานคร



ประเภทตำแหน่งเดียวกัน

การแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งตามมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๑๘ ส.ค. ๕๔

การเลื่อนระดับตำแหน่ง
สายงานเดิม/ต่างสายงาน

การย้ายในสายงาน
เดียวกัน/ต่างสายงาน

ต่างประเภทตำแหน่ง

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม ม.๖๑ และ ม.๖๒ ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด



การแต่งตั้งข้าราชการ

มาตรา ๖๑

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำมิได้

มาตรา ๖๒

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

การเลื่อนระดับ

ขั้นตอนการดำเนินการในการเลื่อนระดับ
การย้าย การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง

ผ่านวิธีการคัดเลือก/สอบคัดเลือก/ประเมินบุคคลตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดไว้เดิม

ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อลาฝึกอบรม ดูงาน
ต่างประเทศและลาบวช

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งจัดทำคำสั่งและส่งคำสั่ง
ให้ สกก. ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

การย้ายและ การแต่งตั้งต่าง ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่งเดียวกัน การเลื่อนระดับตำแหน่ง สายงานเดียวกันและต่างสายงาน

ประเภทตำแหน่งทั่วไป		ประเภทตำแหน่งวิชาการ	
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ระดับตำแหน่ง	วิธีการ
ปฏิบัติงาน  ชำนาญงาน 	-สอบคัดเลือก(เลื่อนไหล) / ทดลองปฏิบัติงาน/ -ประเมินผลงาน ตามมติ ก.ก. ๔/๒๕๔๗ (๑๙ เม.ย. ๔๗) หรือ การ สอบคัดเลือกที่ กทม. กำหนด	ปฏิบัติการ  ชำนาญการ 	-ประเมินบุคคล ตามมติ ก.ก. ๖/๕๑ (๒๑ ก.ค. ๕๑) -สอบคัดเลือกที่ กทม. กำหนด -คัดเลือกตามมติ ก.ก. ๔/๓๔ (๙ ก.ย. ๓๔) และว๒๒ (๓๐ ก.ย. ๔๐)
ชำนาญงาน  อาวุโส	-การคัดเลือก มติ ก.ก. ๔/๓๔ (๙ ก.ย. ๓๔) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว ๒๒/๓๐ ก.ย. ๔๐	ชำนาญการ  ชำนาญการ พิเศษ 	เช่นเดียวกับระดับปฏิบัติการเลื่อน เป็นระดับชำนาญการ

**ประเภทตำแหน่งเดียวกัน การเลื่อนระดับตำแหน่ง
สายงานเดียวกันและต่างสายงาน(ต่อ)**

ประเภทตำแหน่ง		ประเภทตำแหน่งวิชาการ	
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ระดับตำแหน่ง	วิธีการ
		<p>ชำนาญการ พิเศษ</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>เชี่ยวชาญ</p>	<p>-การคัดเลือกบุคคลและประเมินผล งานทางวิชาการ ตามมติ ก.ก. ๖/๔๗ (๒๑ มิ.ย. ๔๗) และ ว๑๖ (๒๙ ก.ย. ๓๘)</p>
		<p>เชี่ยวชาญ</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมตามที่ ก.ก. กำหนด และใช้ ว ๑๖/๒๕๓๘ เป็นแนวทาง โดยอนุโลม</p>

ประเภทตำแหน่งเดียวกัน การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่งอำนวยการ		ประเภทตำแหน่งบริหาร	
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ระดับตำแหน่ง	วิธีการ
ระดับต้น  ระดับสูง	-การคัดเลือกตามมติ ก.ก. ๓/๓๕ (๒๓ มี.ค. ๓๕) และมติ อ.ก.ก.สามัญฯ ๖/๔๒ (๒๔ ส.ค. ๔๒)	ระดับต้น เป็น ระดับสูง เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท หรือ ๒๑,๐๐๐ บาท	-การคัดเลือกตามมติ ก.ก. ๓/๓๕ (๒๓ มี.ค. ๓๕) และมติ อ.ก.ก.สามัญฯ ๖/๔๒ (๒๔ ส.ค. ๔๒)

ประเภทตำแหน่งเดียวกัน การย้ายสายงานเดียวกันและต่างสายงาน

ประเภทตำแหน่งทั่วไป		ประเภทตำแหน่งวิชาการ	
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ระดับตำแหน่ง	วิธีการ
ปฏิบัติงาน	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณา ว ๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)	ปฏิบัติการ	ว๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)
ชำนาญงาน	คัดเลือกและประเมินผลงาน ตามมติ ก.ก. ๔/๔๗ (๑๙ เม.ย. ๔๗) และหรือ ว ๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)	ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	คัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน มติ ก.ก. ๖/๕๑ (๒๑ ก.ค. ๕๑) และ หรือ ว๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)
อาวุโส	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณา ว๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)	เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	คัดเลือกและประเมินผลงาน ตาม มติ ก.ก. ๖/๔๗ (๒๑ มิ.ย. ๔๗) และ ว๑๖ (๒๙ ก.ย. ๓๘) และหรือ ว๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)

ประเภทตำแหน่งเดียวกัน การย้ายสายงานเดียวกันและต่างสายงาน

ประเภทตำแหน่งอำนวยการ		ประเภทตำแหน่งบริหาร	
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ระดับตำแหน่ง	วิธีการ
ระดับต้น	ว ๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)	ระดับต้น	ว ๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)
ระดับสูง		ระดับสูง	



การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง

จากประเภทตำแหน่งทั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน

(ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ และ ๒ ของ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑+๒)

จากประเภททั่วไป

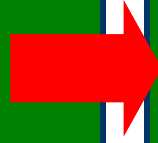
ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน

(ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ขึ้นไป ของ สายงานที่
เริ่มต้นจากระดับ ๑+๒)



ประเภทตำแหน่งวิชาการ
ระดับปฏิบัติการ

ว๕ (๑๓ พ.ค. ๓๖) หรือ ว๔ (๑๘ มี.ค. ๔๘)

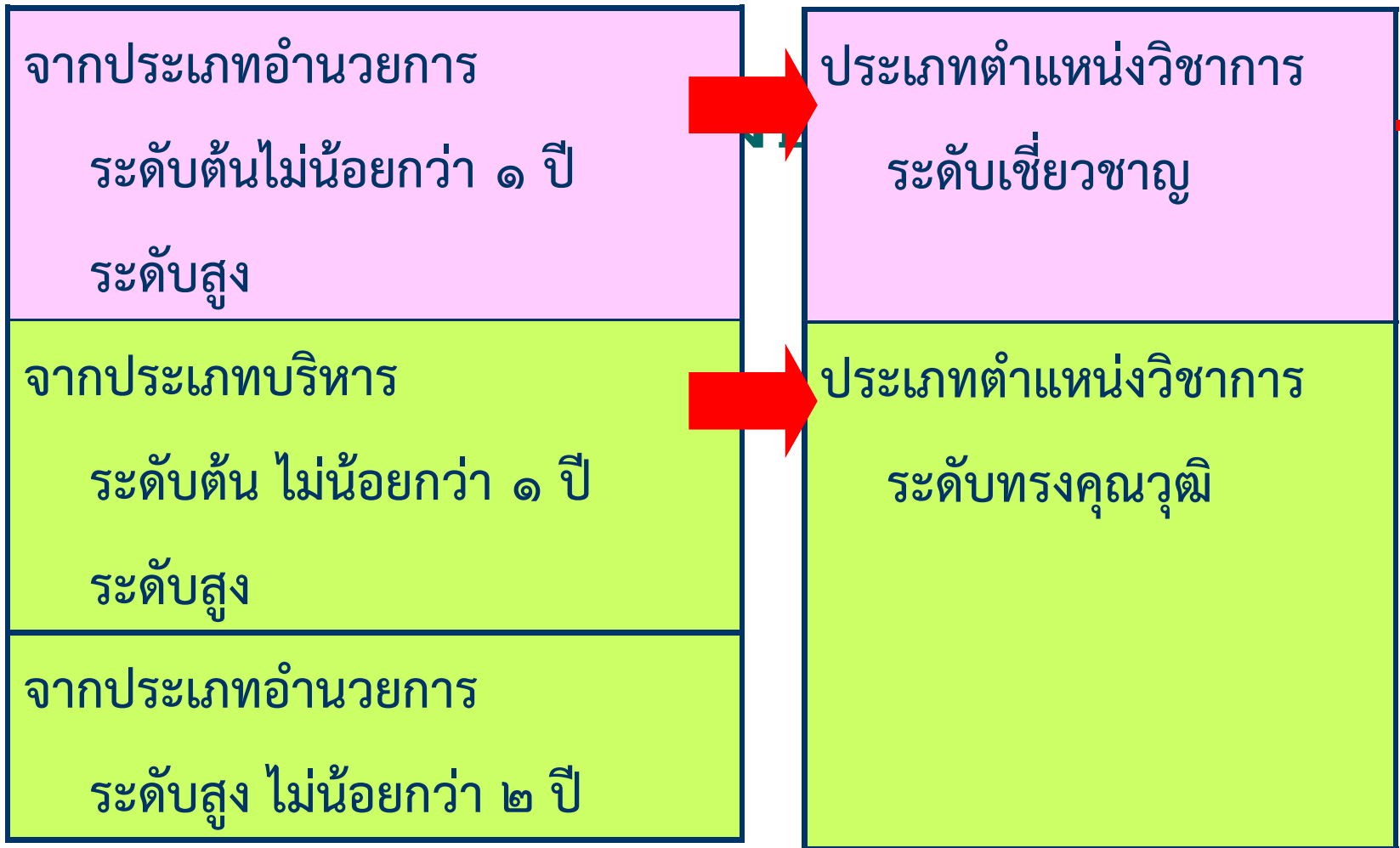


ประเภทตำแหน่งวิชาการ
ระดับปฏิบัติการ

ว๗ (๑๘ มิ.ย. ๓๔ หรือ ว๑๕ (๒๘ มิ.ย. ๔๗) หรือ
การสอบคัดเลือกที่ กทม. กำหนด

ระดับชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ

-คัดเลือกและประเมินผลงาน ตามมติ ก.ก. ๖/๕๑
(๒๑ ก.ค. ๕๑) หรือการสอบคัดเลือกที่ กทม.
กำหนด หรือมติ ก.ก. ๔/๓๔ (๙ ก.ย. ๓๔) และ
ว๒๒ (๓๐ ก.ย. ๔๐)



คัดเลือกและประเมินบุคคล มติ ก.ก. ๖/๔๗(๒๑ มิ.ย. ๔๗)
และ ๖๑๖(๒๙ ก.ย. ๓๘)



การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง

จากประเภทตำแหน่งทั่วไป

-ระดับอาวุโส (ไม่น้อยกว่า ๖ ปี) หรือ

จากประเภทตำแหน่งวิชาการ

-ระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่น้อยกว่า ๓ ปี)

จากประเภททั่วไป ระดับอาวุโส +

ประเภทอำนวยการระดับต้น

รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

จากประเภทอำนวยการ ระดับต้น และ

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือประเภท

วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ประเภทตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น

- ว๙ (๑๓ พ.ค. ๓๕) ประสบการณ์ในงาน

ที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภท

อำนวยการที่ ก.ก. กำหนด

ประเภทตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง

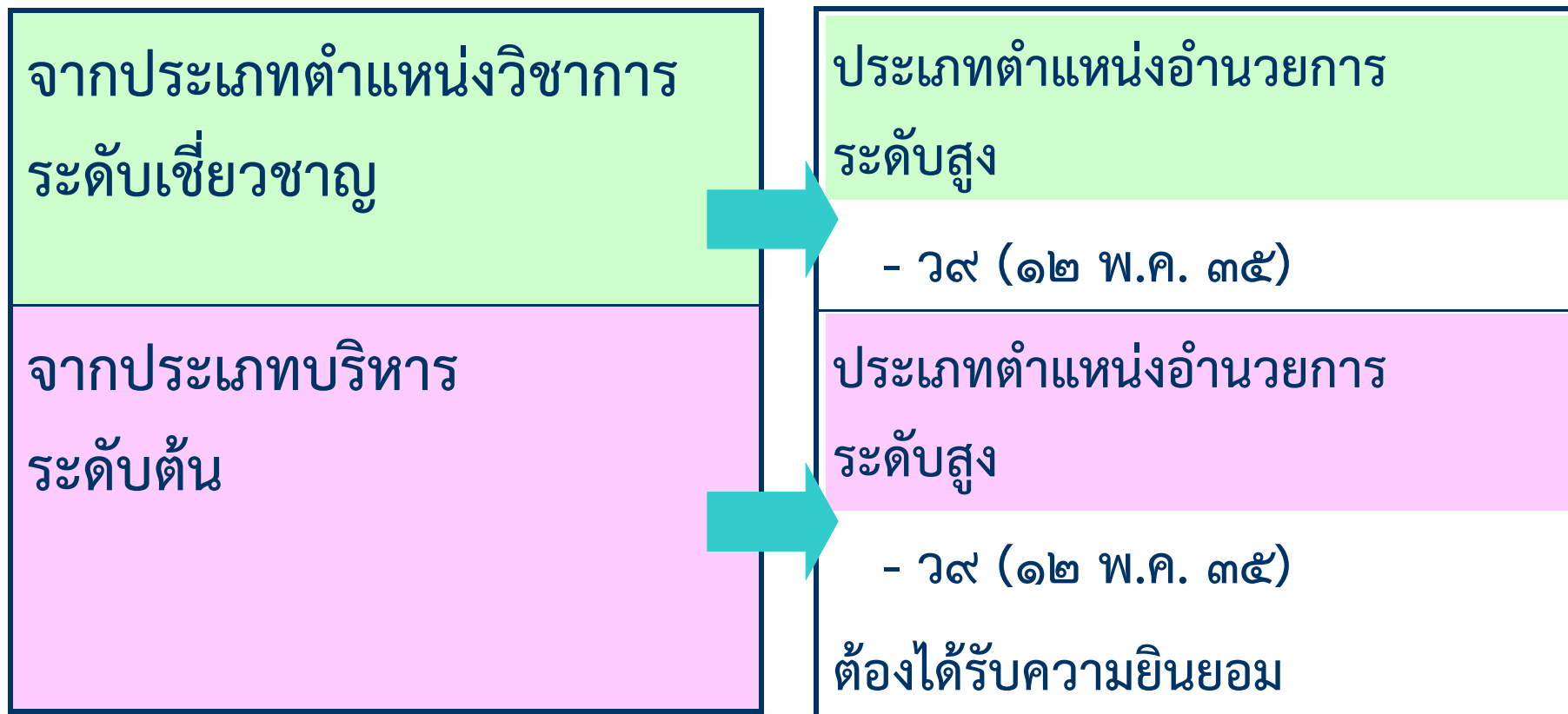
มติ ก.ก. ๓/๓๕ (๒๓ มี.ค. ๓๕) และ

มติ อ.ก.ก.สามัญฯ ๖/๔๒ (๒๔ ส.ค. ๔๒)

มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย



การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง





การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง

จากประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
นักบริหารระดับอาวุโส

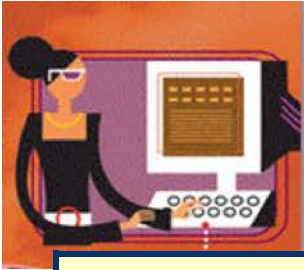
จากประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ประเภทตำแหน่งบริหาร ระดับต้น

- คัดเลือก มติ ก.ก. ๓/๓๕
(๒๓ มี.ค. ๓๕) และมติ อ.ก.ก.สามัญ
๖/๔๒ (๒๔ ส.ค. ๔๒)

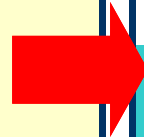
ประเภทตำแหน่งบริหาร ระดับต้น

- ว๙ (๑๒ พ.ค. ๓๕)



การแต่งตั้งต่างประเภทตำแหน่ง

จากประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ (13,000 บาท) ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี



ประเภทตำแหน่งบริหาร ระดับสูง (14,500 บาท)

- ว9 (12 พ.ค. 35)

ประเภทตำแหน่งบริหาร ระดับสูง (21,000 บาท)

- มติ ก.ก. 3/35 (23 มี.ค. 35) และมติ อ.ก.ก.สามัญ 6/42 (24 ส.ค. 42)

จากประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ (15,600 บาท) ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีจากประเภทบริหาร ระดับต้น



ประเภทตำแหน่งบริหาร ระดับสูง (21,000 บาท)

- ว9 (12 พ.ค. 35)

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางดังกล่าวให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นกรณีไป

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและ การประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและ
ประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔



หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒
- ใช้สำหรับ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



คุณสมบัติ

๑) การดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ปฏิบัติงาน + C ๔ \geq ๒ ปี หรือ

ปฏิบัติงาน + C ๓ + C ๔ \geq ๔ ปี

- ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง \geq ๑ ปี

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

๖ - ๑๑ ปี ตามคุณวุฒิการศึกษา



วิธีการ



๑. สอบคัดเลือก

๒. ทดลองปฏิบัติงาน

๓. ประเมินผลงาน



หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง
ประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓
และระดับ ๔

- ใช้สำหรับ – ย้าย/เลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
- รับเงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการ



คุณสมบัติ

กรณีเลื่อนระดับตำแหน่ง

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

- ชำนาญการ = ๒ - ๖ ปี ตามคุณวุฒิการศึกษา
- ชำนาญการพิเศษ = ๔ - ๘ ปี ตามคุณวุฒิการศึกษา



วิธีการประเมินผลงาน

คุณสมบัติ

กรณีรับเงินประจำตำแหน่ง

๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ชำนาญการ = ชำนาญการ \geq ๒ ปี หรือ

ชำนาญการ + C ๖ \geq ๒ ปี

๒) ผ่านการประเมิน (C ๗ เต็ม)



วิธีการประเมินผลงาน

คุณสมบัติ

กรณีรับเงินประจำตำแหน่ง

๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ชำนาญการ = ชำนาญการ \geq ๒ ปี หรือ

ชำนาญการ + C ๖ \geq ๒ ปี

๒) ผ่านการประเมิน (C ๗ เต็ม)



วิธีการประเมินผลงาน

๓. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ (ตามแนวทาง ว ๑๖ ปี ๒๕๓๘)

- ใช้สำหรับ - เลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
- รับเงินประจำตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ



วิธีการประเมินผลงาน

คุณสมบัติ

กรณีเลื่อนระดับตำแหน่ง

๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

→ เชี่ยวชาญ = จำนวนการพิเศษ + C ๘ ≥ ๑ ปี หรือ

จำนวนการพิเศษ + C ๗ + C ๘ ≥ ๒ ปี

→ ทรงคุณวุฒิ = เชี่ยวชาญ + C ๙ ≥ ๑ ปี หรือ

เชี่ยวชาญ + C ๘ + C ๙ ≥ ๒ ปี

→ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ≥ ๑ ปี



วิธีการประเมินผลงาน

คุณสมบัติ

กรณีเลื่อนระดับตำแหน่ง

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

- เชี่ยวชาญ $\geq 5 - 9$ ปี ตามคุณวุฒิการศึกษา
- ทรงคุณวุฒิ $\geq 6 - 10$ ปี ตามคุณวุฒิการศึกษา



วิธีการประเมินผลงาน

คุณสมบัติ

กรณีรับเงินประจำตำแหน่ง

๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ทรงคุณวุฒิ = ทรงคุณวุฒิ \geq ๑ ปี หรือ

ทรงคุณวุฒิ + C ๑๐ \geq ๑ ปี

๒) ผ่านการประเมิน (C ๑๑ เต็ม)



วิธีการประเมินผลงาน

สรุป

๑. มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕
๒. นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เคยใช้อยู่เดิมมาปรับใช้
๓. เทียบระดับตำแหน่งเดิมกับระดับตำแหน่งใหม่
๔. เทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมาใช้กับหลักเกณฑ์ใหม่



วิธีการประเมินผลงาน

๕. เทียบตำแหน่งในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
เพื่อใช้ประกอบ
 - การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน
 - การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน
 - การจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละสายงาน



วิธีการประเมินผลงาน

๒. เกี่ยวกับคณะกรรมการฯ

๒.๑ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ - คณะกรรมการประเมินผลงานเดิมเป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและหรือผลงานของบุคคลที่อยู่ระหว่างดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๒.๒ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ - คณะกรรมการประเมินผลงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์เดิม เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์นี้โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามวาระต่อเนื่องกัน



วิธีการประเมินผลงาน

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ได้

ให้นำเสนอ ก.ก.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

**หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
จากข้าราชการประเภทหนึ่ง
ไปเป็น
ข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง**

เกมมตี ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554



หลักเกณฑ์

๕. มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์

๒. ต้องสมัครใจและหน่วยงาน
ต้นสังกัดเห็นชอบ

๔. มีคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งที่ ก.ก.
กำหนด

๓. ตำแหน่งว่าง/ไม่อยู่
ระหว่างสอบ

๖.ไม่เป็นตาม
หลักเกณฑ์เสนอ
ก.ก.พิจารณา



๑.ยื่นคำขอผ่าน
ผู้บังคับบัญชา

แบบที่ ก.ก.
กำหนด

วิธีการ

๕.ผู้มีอำนาจสั่ง
แต่งตั้ง/ส่ง
สำเนาคำสั่ง

๒.ผู้บังคับบัญชา
พิจารณา/เสนอ
หน่วยงานที่ทำหน้าที่

ขรก.สามัญ → อ.ก.ก.สามัญ ขรก.สามัญ
- ประเภททั่วไป ไม่เกินระดับชำนาญการ
- ประเภทวิชาการ ไม่เกินระดับชำนาญการ
ขรก.ครูฯ → อ.ก.ก.สามัญ ขรก.ครูฯ
- วิทยฐานะไม่สูงกว่าวิทยฐานะชำนาญการ
- กรณีนอกเหนือจากนี้ เสนอ ก.ก ก.ก.

ให้หัวหน้าหน่วยงาน
แต่งตั้งจำนวน ๕ คน

๔.พิจารณา
อนุมัติ

๓.หน่วยงาน
เสนอข้อมูลต่อ
คณะกรรมการ

๑. ขรก.สามัญ/
ก.ก.จ.สนป.ดำเนินการ
๒. ขรกครู/
บุคลากร
ทางการศึกษา
สนศ.ดำเนินการ



วิธีการ

กรณีการแต่งตั้ง โดยผลการสอบแข่งขันผลการสอบ
คัดเลือก ผลการคัดเลือกของกรุงเทพมหานคร ให้ผู้มี
อำนาจตามมาตรา 56 วรรค 2 ออกคำสั่งแต่งตั้งและสั่ง
สำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร ภายใน 7 วัน โดยไม่ต้อง
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้



**หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอน
พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการ
มาบรรจุเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ**



หลักเกณฑ์ ๑. กรณีรับโอน

สายงาน ขาดแคลน

- รับสมัครโดยเปิดกว้าง คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์
- พิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เทียบกับชรก.กทม.
- ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงานโดยแนบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

สายงาน ทั่วไป

- ให้ กกจ.สนป. นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอน
- สอบสัมภาษณ์ พิจารณาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ฯลฯ เปรียบเทียบกับชรก.กทม.



หลักเกณฑ์

๒.

ต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชา

๓.

เป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและมีใช้เป็นตำแหน่งที่สงวนไว้

๔.

ไม่อยู่ระหว่างสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชี

๕.

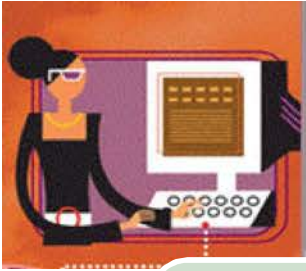
ดำเนินการเทียบตำแหน่งของผู้ที่กรุงเทพมหานครจะรับโอน
(เอกสารหมายเลข ๑)

๖.

การให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้

๗.

คุณสมบัติ



หลักเกณฑ์

เงื่อนไข

- สละสิทธิ์ค่าเช่าบ้าน / ปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๒ ปี

การ พิจารณา อนุมัติรับ โอน

- ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาอนุมัติ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ผู้พิจารณาอนุมัติ
- กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถ้าสำนักงาน ก.ก. อนุมัติให้เสนอ อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการสามัญพิจารณา ถ้า อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญพิจารณาให้เสนอ ก.ก. พิจารณา



วิธีการ

๑.

- ผู้ขอโอนยื่นคำร้องขอโอนต่อหน่วยงานที่จะรับโอน

๒.

- หน่วยงานรวบรวมเอกสารเสนอ กกจ. สนป.

๓.

- สัมภาษณ์/ทดสอบจิตวิทยา ฯลฯ
- เสนอ ป.กทม./ผว.กทม. โดยผ่าน กกจ สนป.

๔.

- กกจ.สนป.เสนอ ป.กทม.และ ผว.กทม. เห็นชอบ
- นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ

๕.

- ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง



การให้โอน



๑. การแสดงความประสงค์ขอโอน

๑.๑ กรณีผู้ประสงค์ขอโอนยื่นคำร้องต่อหน่วยงาน

๑. หน่วยงานจัดทำหนังสือส่งคำ
ร้องขอโอนพร้อมเอกสาร
ประกอบการโอนไปยัง
ส่วนราชการอื่นที่ข้าราชการ
ประสงค์ขอโอน



๑.๒ กรณีที่ส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนมีหนังสือแจ้ง ขอรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- ให้หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลตำแหน่ง
รายละเอียดประวัติการรับราชการ พฤติการณ์
ทางวินัย ภาระหนี้สิน ฯลฯ ของข้าราชการผู้นั้นแจ้ง
ไปยังส่วนราชการที่ยินดีรับโอนพร้อมรายละเอียด
อื่นที่เกี่ยวข้อง



๔. การจัดทำหนังสือส่งตัวของผู้ขอโอนให้เสนอต่อปลัดกรุงเทพมหานครลงนามเมื่อปลัด กทม. ลงนามแล้วให้มอบคำสั่งและหนังสือส่งตัวพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องมอบให้ผู้ขอโอนเพื่อเดินทางไปรับตำแหน่งที่ส่วนราชการใหม่

๕. ให้หน่วยงานส่งสำเนาคำสั่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก. ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันออกคำสั่ง



**การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกัน
ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง**



นิยาม

การพิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่เคยดำรงในอดีต เพื่อนำมานับเป็นระยะเวลารวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีระยะเวลาที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อข้าราชการ กทม. สามัญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในการสอบคัดเลือก เลื่อนระดับ และเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการ โดยการนำลักษณะงานของตำแหน่งที่ดำรงในอดีต มาเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนเหมือนหรือคล้ายคลึงกันมากหรือน้อยเพียงใด



การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง มี ๒ ประเภท ได้แก่

๑. การพิจารณางาน
ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อ
การสอบคัดเลือก
เลื่อนระดับ

```
.001.^  
u$0N=1  
z00BAI  
l..=".  
;s<''''  
NRX^=-\  
z0c^X^  
^B0s^~^  
00$H^'  
n$0=XN; .\  
iBBB0vU1=~''\  
`$000cRr`vul  
FAHZuqr-'  
ZZUFA0FI .\  
;BRHv n$U^~  
`ARN1 0si  
'Onv~ 01.'  
c0qr rs.'  
aUU` ul`  
`RO- :.'  
nn~` =.'|~\  
=1^'..` ..`
```

๒. การพิจารณางานที่
เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน
เพื่อประเมินบุคคลและ
ผลงานทางวิชาการ
สำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภท
ทั่วไป) และตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ



๑. การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อการสอบคัดเลือกเลื่อนระดับ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว๗ ลว. ๑๑ มี.ค.๒๐

กำหนดแนวทางการพิจารณากำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง กรณีการย้าย หรือการเลื่อน หรือรับโอนข้าราชการพล
เรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งในกลุ่มงานสายงานเดียวกันหรือกลุ่มสายงานอื่นซึ่ง
ไม่อยู่ในกลุ่มสายงานเดียวกันว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น
จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกันเป็นเวลาไม่น้อย
กว่า ๑ ปี เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับลักษณะงานของตำแหน่งเดิมและตำแหน่งใหม่ ตลอดจน
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประสบการณ์ของข้าราชการตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และการสอบ ครั้งที่ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๖ ก.ย. ๔๔ กำหนดแนวทางการ พิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ และนำมาจัดกลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันได้ ดังนี้

๑.๑) กลุ่มตำแหน่งในสายงานผสมเดียวกัน

๑.๒) กลุ่มตำแหน่งในสายงานอื่น ๆ

๒) ตำแหน่งใดที่ยังไม่มีการจัดกลุ่ม หรือไม่สามารถจัดกลุ่มได้ หรือ ดำรงตำแหน่งตามที่จัดกลุ่มไว้ไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ พิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป



๒. การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกันเพื่อประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ

๒.๑ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๕๑

ได้กำหนดแนวทางการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือ
เกี่ยวกันของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะไว้
ดังนี้



๒.๑.๑ กรณีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใน สายงานระดับเดียวกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ <u>อยู่ใน</u> กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน	ตำแหน่งที่ <u>ไม่</u> อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
<p>นับได้เต็มเวลา (กลุ่มตำแหน่งที่จัดไว้ มีจำนวน ๓๗ กลุ่มตำแหน่ง)</p>	<p>- กรณีงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง <u>เกินครึ่ง</u>ให้นับเป็นระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกัน ได้เต็มเวลา</p> <p>- กรณีงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง <u>ไม่ถึงครึ่ง</u>ให้นับเป็นระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด</p>



๒.๑.๒ กรณีนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๑, ๒ (ปัจจุบันเป็นตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) มานับรวมเป็นระยะเวลา
ชั้นตำามีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ให้นับได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น
ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือ
ปริญญาโทที่ตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง และ



- ไม่ก่อนวันที่ได้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับ ๓ ขึ้นไป (ปัจจุบันเป็น
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ
ปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่าตาม
คุณวุฒิการศึกษาครบตาม
ระยะเวลาที่กำหนด) และ



- ให้นับระยะเวลา
ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง
ของระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานทั้งหมด

ปัจจุบันสำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการปรับปรุงการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่
ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



ถาม - ตอบ

แสดงความคิดเห็น