

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒

เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่แทนประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นางสาวอโรชา นันทมนตรี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางนันทนา ธรรมสโรช ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ แทน)
๔. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(นางอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
๕. เลขาธิการ กกอ. กรรมการ ก.ก.
(นายสุทนต์ เฉื่อยเพ็ก ผู้อำนวยการสำนักนิติการ แทน)
๖. นางวันทนี วัฒนะ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๗. นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๘. นายอัศวเดช จานงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๙. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี เวชประสิทธิ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๑. นายมานพ แก้วมรกต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๒. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๓. นายสุวรรณ ชนะสงคราม กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๔. นายอิสระ สุวรรณบล กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ลับ



๑๕. นายอุบล เล่นวารี

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(นายกอบชัย พงษ์เสริม)

กรรมการและ

เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ติดภารกิจ

๒. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ติดภารกิจ

(นายเกรียงยศ สุดลาภา)

๓. ปลัดกรุงเทพมหานคร

ติดราชการ

๔. เลขาธิการ ก.พ.

ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๒. นายธนกร ไชยศรี

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๓. นางสาวอริยญา พรไชยะ

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

๔. นางมาลินี เจริญสุนทร

ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

๕. นางสาวอดิภา พูลสวัสดิ์

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

๖. นางสาวอัจฉรา จงสิทธิมหากุล

ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี

๗. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์

ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคดี

๘. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๙. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

๑๐. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๑. นางสาวสุวดี ผ่องใส

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๒. นางสมจิตร แสงวิเชียร

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ

๑๓. นางสาวณัฏฐา โสมสิน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๔. นางนิรัตน์ สุวรรณรัตน์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๕. นางวิไลลักษณ์ ชูทอง

นิติกรชำนาญการพิเศษ

๑๖. นายพิศณุ อินทร์ชัย

นิติกรชำนาญการพิเศษ

๑๗. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง

นิติกรชำนาญการพิเศษ

๑๘. นายบุญลือ โตนดงาม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๙. นางศุภากร อึ้งภากรณ์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๐. นางสาวกัญญาภา คงประเสริฐ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๑. นางสาวอลิศรา สืบสังข์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๒. นายธีรวิทย์ ...

๒๒. นายธีรวิทย์ อรุณศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๓. นางสาวสุภาวดี ชนินทรพิทักษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๔. นางสาวปัทมพร สุธีระ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๕. นายธนบดี ชัยนนธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๖. นางสาวธนพร เมืองระรื่น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๒๗. นายณรรณพงษ์ พันธุ์จันทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๘. นางสาวลลิตา วังเงิน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๙. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๐. นายสถาพร กุ้งทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๑. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรปฏิบัติการ
๓๒. นายคำผอง ลมอ่อน	นิติกรปฏิบัติการ
๓๓. นางสาวพิรพรรณ เรืองวานิช	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๔. นางกิตติมา เทียนไชย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๕. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๖. นางสาวพิษณุสินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๗. ว่าที่ ร.ต.หญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๘. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ก่อนการประชุม เลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ประธาน ก.ก. ติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าประชุมได้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้นำมาใช้บังคับกับการประชุม ก.ก. จึงเสนอให้ที่ประชุมเลือก นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุม ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร/ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องผลการคัดเลือกเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร/ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร คือ

- (๑) นางวันทนี วัฒนะ
- (๒) นายเฉลิมพล โชตินุชิต

๒. ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร คือ

- (๑) นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
- (๒) นายไกรทอง กล้าแข็ง



ลับ

- ๔ -

๓. ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา คือ นางสาวณิ เวชประสิทธิ์

๔. ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร คือ นายมานพ แก้วมรกฏ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๓๘ หน้า

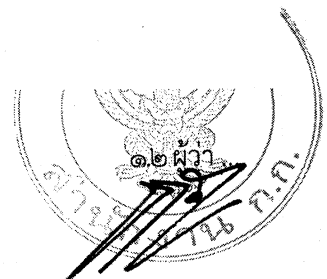
มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่องที่ ๓.๑ ขอรื้อการดำเนินการตามมติ ก.ก. ราย

ลับ



สัปดาห์

- ๕ - ถึง - ๑๕ -

สัปดาห์

ลับ

- ๑๖ - ถึง - ๓๖ -

เรื่องที่ ๓.๒ ขอรื้อการดำเนินการตามมติ ก.ก. ราย

ลับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๑ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ราย

เรื่องที่ ๔.๒ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์ ราย

เรื่องที่ ๔.๓ การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีให้พิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๒) ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๔๔

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นามมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบ



(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร
(๖) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(๗) ให้ความเห็นและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

(๘) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(๑๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

มาตรา ๑๘ (๑) กำหนดให้ อ.ก.ก สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ-พลเรือน มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ-พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย



๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๘ ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกแห่ง เป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพ ของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและ คุณภาพของงาน

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือน-สามัญ ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นหน้าที่ของ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีในการสั่งการ ตามสมควรเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติ เห็นชอบในหลักการร่างแนวทาง โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตกรรมการ ก.ก. และประเด็นการ อธิบายของหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณา เพื่อปรับปรุง แก้ไขถ้อยคำให้ถูกต้องชัดเจน แล้วรายงานให้ ก.ก. ทราบ

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาแนวทางดังกล่าว และมีมติ ดังนี้

๑) ให้แก้ไขถ้อยคำแนวทางการดำเนินการเพื่อเยียวยา และแก้ไข หรือดำเนินการ ในกรณีที่ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีผล ย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ ตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบได้ให้ ข้อเสนอ

๒) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมาใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น เป็นการนำระยะเวลามาใช้เป็นคุณสมบัติซึ่งเป็นอำนาจของ ก.ก. ดังนั้นจึงให้นำเรื่องนี้ เสนอ ก.ก. อนุมัติอีกครั้ง



๓. ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ รับทราบ แนวทางการดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ โดยแนวทางดังกล่าวใน ข้อ ๖ กำหนดว่า “ให้พิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้”

๔. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาการดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฯ กรณีข้อ ๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้วเห็นว่า

๑) หลักการของเรื่องนี้ คือ การขออนุญาตระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เคยได้รับการแต่งตั้ง และถูกเพิกถอนไปแล้ว ให้เทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งก่อนถูกยกเลิก โดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เพื่อนำระยะเวลาไปใช้ประโยชน์ในการขอคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒) การพิจารณาขออนุญาตระยะเวลาในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งต้องเป็นการพิจารณาเฉพาะราย โดยนับระยะเวลาในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันแรกที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้ง จนถึงวันที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่ง ตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง เป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ส่วนกรณีการนับระยะเวลาในช่วงรักษาการเทียบเท่าการดำรงตำแหน่งนั้นไม่สามารถทำได้ แต่จะได้เพียงประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

๓) กรุงเทพมหานครต้องกำหนดแนวทางการพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งด้วยความรอบคอบและชัดเจน เช่น กำหนดให้มีการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าบุคคลนั้นได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นจริง และพิจารณาให้เฉพาะสำหรับบุคคลที่จะนำคุณสมบัติดังกล่าวไปใช้ในการขอคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครต้องระมัดระวังในการกำหนดองค์ประกอบคะแนนของการเลื่อนและแต่งตั้งให้ชัดเจน เพราะอาจมีผลกระทบต่อข้าราชการบางส่วนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนโดยไม่ต้องขออนุญาตระยะเวลา ให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปปรับแก้ไขและนำเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๕. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณากันอย่างกว้างขวาง และมีประเด็นสำคัญดังนี้



๑) คณะกรรมการขอให้ปรับข้อความในแนวทาง ข้อที่ ๑ ในกรณีที่ยื่นขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นผู้สมัครเข้ารับคัดเลือกเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้นควรกำหนดแบบฟอร์มการรับรองการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานตามแนวทางในข้อ ๔ ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน พร้อมกำหนดเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

๒) การยื่นเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้ยื่นได้เฉพาะในช่วงที่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งเป็นระดับสูงขึ้นเท่านั้น และต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือกได้ หากกำหนดให้ผู้มีสิทธิขอยื่นเทียบระยะเวลาสามารถขอยื่นเทียบได้ก่อนที่จะมีการเปิดรับสมัครคัดเลือก และยังไม่มีความสมบูรณ์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก จะทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีภาระงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับการดำเนินการเทียบระยะเวลาเป็นเรื่องไม่ซับซ้อนจึงสามารถพิจารณาดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

๓) ผลการพิจารณาเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสามารถใช้ในการสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ในครั้งต่อไปได้

๔) สำนักงาน ก.ก. ควรสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้รับทราบ ถึงแนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกต้องโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนดได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในข้อ ๑ หรือ ข้อ ๒ แล้วแต่ระดับตำแหน่งก็จะต้อง “ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้” โดยกำหนดในข้อสุดท้ายว่า ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด เช่น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

“๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ หรือ ๒.๓ แล้วแต่กรณี

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด”

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

“๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๑.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ แล้วแต่กรณีตาม

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด”



ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

“๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ-
พิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๔ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่
น้อยกว่า ๗ ปี

๑.๕ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๖ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๗ ตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ หรือ ๑.๔ หรือ ๑.๕
หรือ ๑.๖ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด”

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการ ที่ ก.ก. เห็นชอบในข้อ ๖
มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของแต่ละสายงานไว้ในเรื่องการดำรงตำแหน่ง โดยให้ ก.ก.
มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ จึงเห็นควรกำหนด
แนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ
ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดย
คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ใช้เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครตามคำสั่ง
แต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง และมีความประสงค์จะขอสมัครคัดเลือก
เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก
โดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

เรื่องที่ ๔.๔ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ ระดับเชี่ยวชาญ

ฝ่ายเลขานุการเสนอขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขา
พยาบาลศาสตร์ ระดับเชี่ยวชาญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติหลักเกณฑ์การคัดเลือก
บุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติ-



ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับการประเมินเพื่อ
การย้าย การโอน การบรรจุกลับและการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ และมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ โดยให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาประเมิน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ โดยการประเมินบุคคล
ให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และการ
ประเมินผลงาน ทั้งนี้ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน
โดยมีเงื่อนไขให้ผลงานที่นำมาเสนอให้พิจารณาประเมินเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่ต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น และมีจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น
หรือตามที่ ก.พ.กำหนด

๓. มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ ๖/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน
๒๕๔๐ ในฐานะทำการแทน ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์
โดยกำหนดให้ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน
ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ
การผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขว่า เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า
ระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๒ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น

๔. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ ได้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลสายงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับเชี่ยวชาญ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่
๘ มีนาคม ๒๕๖๑ แล้ว มีมติเห็นควรให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยให้ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนอย่างน้อย ๒ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น
ซึ่งผลงานหลักจะต้องเป็นผลงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว ในวารสารที่คณะกรรมการฯ รับรอง
โดยจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ อนุมัติแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ-
เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ
ต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานคร

๖. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ก.
ที่ กท ๐๓๐๔/๖๓๗ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ในการนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา
พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

๗. มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นควรให้นำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์
เพื่อพิจารณาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ ระดับเชี่ยวชาญ



อีกครั้ง โดย อ.ก.ก.ฯ มีความเห็นว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ กำหนดให้ผลงานที่นำมาเสนอให้พิจารณาประเมินเป็นผลงาน ที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และมีจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น ดังนั้น การขอปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จึงมีความเหมาะสม แต่การกำหนดให้เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวนอย่างน้อย ๒ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น อ.ก.ก.ฯ เห็นว่าอาจเป็นการกำหนดเกินกว่าที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด

๘. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาติและความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา-พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แล้ว มีมติเห็นควรให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนอย่างน้อย ๑ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น ซึ่งผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นผลงานที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว ในวารสารที่คณะกรรมการฯ รับรอง อยู่ในฐานข้อมูลของ TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) ในกลุ่มที่ ๑ หรือกลุ่มที่ ๒

๙. ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre : TCI) เป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทยที่ทำหน้าที่พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อรวบรวม จัดเก็บ และสืบค้นบทความวิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกวารสาร และประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI ดังนี้

๙.๑ เกณฑ์การคัดเลือกวารสารเข้าฐานข้อมูล TCI มีดังนี้

- (๑) บทความทุกบทความต้องมีการควบคุมคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (peer review)
- (๒) วารสารมีกำหนดออกตรงเวลา
- (๓) วารสารมีอายุการตีพิมพ์บทความวิชาการไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๖ ฉบับ

(๔) วารสารมี citation ที่ตรวจสอบได้จากฐานข้อมูล TCI

(๕) วารสารมีการกำหนดกติกาและรูปแบบการตีพิมพ์อย่างชัดเจน

(๖) วารสารมีกองบรรณาธิการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมาจากหลากหลายหน่วยงาน

(๗) วารสารตีพิมพ์บทความที่มีผู้สนับสนุนมาจากหลากหลายหน่วยงาน ทั้งภายในและ

ภายนอก

(๘) วารสารมีการตีพิมพ์บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์และรูปแบบที่ได้มาตรฐาน

(๙) วารสารต้องมีเว็บไซต์ที่มีข้อมูลกติกาและรูปแบบการตีพิมพ์และมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

(๑๐) วารสารต้องมีระบบการส่งบทความแบบออนไลน์ หรือระบบ Online Journal System (OJS) ที่ไม่ใช้การส่งบทความโดยใช้อีเมล



๙.๒ การจัดกลุ่มวารสารในฐานข้อมูล TCI แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

(๑) วารสารกลุ่มที่ ๑ คือ วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (ระยะเวลา ๕ ปี) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI และจะถูกคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล ASEAN Citation Index (ACI) ต่อไป

(๒) วารสารกลุ่มที่ ๒ คือ วารสารที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงคุณภาพ และอยู่ในฐานข้อมูล TCI

(๓) วารสารกลุ่มที่ ๓ คือ วารสารที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ และอาจไม่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล TCI ในอนาคต

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การทบทวนปรับปรุงการนำเสนอผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ ระดับเชี่ยวชาญ ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ผลงานดังกล่าวมีเนื้อหาที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ได้จริง เกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามความเห็นและมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ นอกจากนี้ มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ ซึ่งกำหนดให้การนำเสนอผลงานให้เป็นผลงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น และเป็นผลงานที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วในวารสาร ที่คณะกรรมการฯ ให้การรับรอง คือ วารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ ได้ให้ข้อสังเกตว่า วารสารวิชาการที่คณะกรรมการฯ ให้การรับรอง ควรระบุให้ชัดเจนว่า เป็น วารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) ในกลุ่มที่ ๑ หรือกลุ่มที่ ๒ ณ วันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ขอประเมินไม่เสียผลประโยชน์ เนื่องจากวารสารอาจมีการเลื่อนกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ และ TCI มีการประเมินคุณภาพวารสารอยู่เสมอ ซึ่งอาจส่งผลต่อการจัดกลุ่มวารสารของ TCI

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ประกอบการพิจารณานำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม อนุมัติ



เรื่องที่ ๔.๕ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเภสัชกรรม

ฝ่ายเลขานุการเสนอขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเภสัชกรรม

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเภสัชกรรมในส่วนของประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในเรื่องคุณสมบัติเพิ่มเติมกำหนด ดังนี้

๑.๑ กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องส่งรายงานการฝึกอบรมหรือดูงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับตำแหน่งที่จะขอประเมิน ดังนี้

ระดับชำนาญการ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาทาง

เภสัชศาสตร์

ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

ระดับชำนาญการพิเศษ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาทาง

เภสัชศาสตร์

ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

และเข้าร่วมอบรมระยะสั้น

การประชุมวิชาการ หมายถึง การประชุมวิชาการ/สัมมนาทาง เภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น

การอบรมระยะสั้น หมายถึง การอบรมทางวิชาการเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง

๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในเรื่องคุณสมบัติเพิ่มเติมสำหรับเภสัชกรที่ขอประเมินในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

“ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑) ได้รับปริญญาตรีสาขาเภสัชศาสตร์หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และจะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับที่จะขอประเมิน ดังนี้

- ระดับชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า

ประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า หมายถึง หนังสือแสดงการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเภสัชกรรมตามที่สำนักการแพทย์และสำนักอนามัย เสนอให้พิจารณา และทบทวนในส่วนของประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ดังนี้



๒.๑ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน กำหนดให้เพิ่ม “ประชุมเชิงปฏิบัติการ” ทางเภสัชศาสตร์ ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง ของระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษและเพิ่มคำนิยามของคำว่า “การประชุมเชิงปฏิบัติการ” ดังนี้

- | | |
|--------------------|--|
| ระดับชำนาญการ | - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนา/
ประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์
ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง |
| ระดับชำนาญการพิเศษ | - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนา/
ประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์
ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง และเข้าร่วมอบรมระยะสั้น |

การประชุมวิชาการ หมายถึง การประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

การอบรมระยะสั้น หมายถึง การอบรมทางวิชาการเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

๒.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับเภสัชกรที่ขอประเมินในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้เพิ่ม “ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม” และเพิ่มคำนิยามของคำว่า “ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม” ดังนี้

“ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑) ได้รับปริญญาตรีสาขาวิชาเภสัชศาสตร์หรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ และจะต้องคุณวุฒิเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับที่จะขอประเมิน ดังนี้

-ระดับชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม

ประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า หมายถึง หนังสือแสดงการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง หมายถึง หนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภาเภสัชกรรมออกให้สำหรับผู้ผ่านการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะสาขาไม่ต่ำกว่าเก้าเดือนถึงหนึ่งปีที่สภาเภสัชกรรมรับรอง

ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม หมายถึง หนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภาเภสัชกรรมออกให้สำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะสาขาไม่ต่ำกว่าสามเดือนที่สภาเภสัชกรรมรับรอง



๓. ข้อบังคับสภาเภสัชกรรมว่าด้วยการรับรองปริญญา ประกาศนียบัตรในวิชาเภสัชศาสตร์ หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพเภสัชกรรมของสถาบันต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิก พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๑๙ สภาเภสัชกรรมจะออกประกาศนียบัตร เพื่อรับรองคุณวุฒิเพิ่มเติมของผู้ประกอบ วิชาชีพเภสัชกรรม ดังนี้

(๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม

(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง

ข้อ ๒๐ ประกาศนียบัตรเภสัชกรรม เป็นหนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภาเภสัชกรรมออกให้ สำหรับผู้ที่ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมระยะสั้นเฉพาะสาขา ไม่ต่ำกว่าสามเดือนที่สภาเภสัชกรรม รับรอง

ข้อ ๒๑ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง เป็นหนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภา เภสัชกรรมออกให้สำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะสาขา ไม่ต่ำกว่า เก้าเดือนถึงหนึ่งปีที่สภาเภสัชกรรมรับรอง

ข้อ ๒๒ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม และประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม ชั้นสูงที่สภาเภสัชกรรมรับรอง ให้ออกเป็นประกาศสภาเภสัชกรรม

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการแต่งตั้ง อ.ก.ก.- วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล สายงานเภสัชกรรม ในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีความทันสมัย ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของวิทยาการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับหลักสูตรตามข้อบังคับของ สภาเภสัชกรรมรับรองตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์ จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. โดยให้จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเภสัชกรรม (ฉบับปรับปรุง) เสนอที่ประชุม ก.ก. ต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การเผยแพร่ผลงานในการเสนอขอประเมินในระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของสายงาน เภสัชกรรมหรือในวิชาชีพอื่นควรกำหนดให้ผลงานที่นำเสนอต้องตีพิมพ์เผยแพร่แล้วในวารสารที่คณะกรรมการ



รับรองอยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (Thai-journal Citation Index Center : TCI)
วารสารกลุ่มที่ ๑ และวารสารกลุ่มที่ ๒ เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์

มติที่ประชุม อนุมัติ

เรื่องที่ ๔.๖ ขออนุมัติขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ราย นางสาวปิยธิดา สุทวัน ไว้ตามเดิม

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติให้ขึ้นบัญชี นางสาวปิยธิดา สุทวัน เป็นผู้สอบแข่งขันได้
ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาภาษาไทย ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ไว้ตามเดิม

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๒๙ (๗) กำหนดให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบ
คัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖ อนุมัติหลักเกณฑ์และ
วิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

หลักเกณฑ์

ข้อ ๘ ผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง
ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

๘.๓ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

ข้อ ๑๐ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขัน
ได้ เว้นแต่มีประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชาหรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกัน
ครั้งใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

วิธีการ

ข้อ ๘ หากผู้ดำเนินการสอบแข่งขันไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้
ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบในหลักการและแนวทางปฏิบัติตาม
หนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๒/๑๒๓๐ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ให้สำนักงานการศึกษา
รับผิดชอบในการจัดการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ



สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

๔. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

ข้อ ๑๓ การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

๑๓.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนด

๕. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ จะหมดอายุการขึ้นบัญชี วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๖. สำนักงานการศึกษาได้มีหนังสือที่ กท ๐๘๐๒/๗๑๘๐ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ แจ้งว่าได้เรียกนางสาวปิยธิดา สุทาวิน ผู้สอบแข่งขันได้ กลุ่มวิชาภาษาไทย ลำดับที่ ๘๓ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และ อ.ก.ก.-สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้ง นางสาวปิยธิดา สุทาวิน เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดใหม่อมตรส สำนักงานเขตพระนคร ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ ปรากฏว่านางสาวปิยธิดา สุทาวิน ไม่สามารถมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันดังกล่าวได้ เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากรถและบาดเจ็บในช่องท้อง ม้ามแตก และเลือดออกในสมอง แพทย์สั่งให้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลบางปะกอกรังสิต ๒ ซึ่งสำนักงานการศึกษาได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานแล้ว โดยนางสาวปิยธิดา สุทาวิน ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ แจ้งขอเลื่อนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และต่อมาได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ แจ้งขอเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ขณะนี้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์พร้อมที่จะรายงานตัวเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยแล้ว

ทั้งนี้ สำนักงานการศึกษาขอให้สำนักงาน ก.ก. นำเรื่องหารือ ก.ก. ว่าสามารถอนุมัติให้นางสาวปิยธิดา สุทาวิน ขึ้นบัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม



พ.ศ. ๒๕๖๒ ไว้ตามเดิม และให้ นางสาวปิยธิดา สุทววัน ไปรายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามที่สอบแข่งขันได้หรือไม่

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาภาษาไทย ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ยังไม่ยกเลิก ซึ่งบัญชีจะหมดอายุวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และผู้สอบแข่งขันได้ รายนางสาวปิยธิดา สุทววัน ไม่มารับการบรรจุและแต่งตั้งในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจราจรและได้รับบาดเจ็บ ต้องเข้ารับการรักษาทันที ณ โรงพยาบาลบางปะกอกรังสิต ๒ และต้องพักรักษาตัวต่อตามคำสั่งแพทย์ มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุจำเป็นสุดวิสัยที่ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้ ดังนั้น จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ขึ้นบัญชี นางสาวปิยธิดา สุทววัน เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาภาษาไทย ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ไว้ตามเดิม

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ดังนี้

๑. อนุมัติให้ขึ้นบัญชี นางสาวปิยธิดา สุทววัน เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาภาษาไทย ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ไว้ตามเดิม
๒. ที่ประชุมให้การรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ๑. อนุมัติให้ขึ้นบัญชี นางสาวปิยธิดา สุทววัน เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาภาษาไทย ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ไว้ตามเดิม

๒. ที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๔.๗ แนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

กรุงเทพมหานคร เสนอขอให้พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๒ ประเด็น ดังนี้



๑. ขออนุมัติเป็นหลักการให้ใช้แนวทางฯ ตามข้อ ๔.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่สุดที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/๔๔๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยเทียบเคียงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๒. ขอความเห็นชอบให้นายสุกิจ ศรีทิพย์วรรณ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามการเทียบเคียงหนังสือสำนักงาน ก.พ. ตามคำขอ ๑ ในกรณีที่ ๑ เนื่องจากได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน และได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับในวันเดียวกัน

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑

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

๑

(๗) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

(๘) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

๑

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาบังคับใช้ทั้งฉบับและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เลื่อนเงินเดือน



ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป (๑ เมษายน ๒๕๕๓)

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร

๕. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการประเภทอื่นๆ และเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นเหตุให้ข้าราชการพลเรือนสามัญสมควรได้รับการเยียวยา

๖. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามตารางเลื่อนเงินเดือนแบบที่ ๑ โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๗. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบในประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. โดยกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมกรณีผู้ที่ขาดอีก ๐.๕ ขั้นจะเต็มขั้น แต่ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑ ขั้น อาจจะมีการฟ้องร้องว่ามีคุณสมบัติจะได้ใช้บัญชี ทะลุขั้น จึงควรมีการวางแผนทางการปฏิบัติและทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติให้ชัดเจน ถูกต้อง คือต้องได้รับเงินเดือนในขั้นสูงสุดอยู่ก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๘. ความแตกต่างของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ของ ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ของ กรุงเทพมหานคร คือ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ของ ก.พ. ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ส่วนของกรุงเทพมหานครมีการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงมีการกำหนดตารางเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและแนวทางปฏิบัติกรณีผู้ขาดอีก ๐.๕ ขั้น จะเต็มขั้นตามข้อเท็จจริง ๖

๙. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กรณีข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภทหรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๒๒ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ ซึ่งขยายความข้อ ๔ ตามหนังสือฉบับแรกให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน มีประเด็นสำคัญที่กรุงเทพมหานครควรนำมาพิจารณา กำหนดใช้ จำนวน ๒ กรณี คือ



กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณีในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวโดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับเดิมก่อน การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ “ฐานในการคำนวณ” ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึงกล่าวคือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นโดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง

๑๐. นายสุกิจ ศรีทิพย์วรรณ ครองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ผู้อำนวยการ-โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์) ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด (เงินเดือนต้น) ของระดับอำนวยการสูง ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนแบบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นจำนวน ๗๔,๓๒๐ บาท พร้อมกับได้รับค่าตอบแทนพิเศษครั้งแรก จำนวน ๑,๔๙๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ต่อมาได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นประเภทบริหาร ระดับต้น (รองผู้อำนวยการสำนักการแพทย์) เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือน กรณีพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน-เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๒๒ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่สามารถนำมาใช้โดยอนุโลมได้ เห็นควรพิจารณา ดังนี้

๑. ขออนุมัติเป็นหลักการใช้แนวทางตามหนังสือฉบับดังกล่าวฯ โดยเทียบเคียงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ ข้อ ๔.๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/๔๔๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ ความว่า

กรณีที่ ๑ “กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณีในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าว โดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับเดิมก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ” เป็น “กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน



หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณีในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวโดยใช้ “เงินเดือนฐาน” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับเดิมก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ”

กรณีที่ ๒ “สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคมไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ “ฐานในการคำนวณ” ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึงกล่าวคือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นโดยให้นำ อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับการแต่งตั้ง” เป็น “สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคมไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ “เงินเดือนฐาน” ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึงกล่าวคือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นโดยให้นำ ขั้นเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ “เงินเดือนฐาน” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับการแต่งตั้ง” กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุด (เงินเดือนต้น) ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หรือกรณีได้รับเงินเดือนสูงสุด (เงินเดือนต้น) ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งคราวใดคราวหนึ่ง เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีตารางการเลื่อนเงินเดือน ๒ บัญชี และในแต่ละบัญชีกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อได้รับเงินเดือนสูงสุด (เงินเดือนต้น)

๒. เห็นชอบให้นายสุกิจ ศรีทิพวรรณ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ข้อ ๑ กรณีที่ ๑ เนื่องจากได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน และได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ ในวันเดียวกัน ดังนั้น กรณีของนายสุกิจ ศรีทิพวรรณ เป็นไปตามแนวทางการดำเนินการในกรณีที่ ๑ “ข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณีในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวโดยใช้ “เงินเดือนฐาน” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับเดิมก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ” อีกทั้งกรณีการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ทำให้นายสุกิจฯ ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงสุด (เงินเดือนต้น) ในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง จึงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง



อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. อนุมัติเป็นหลักการให้ใช้แนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ ตามข้อ ๔.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/๔๔๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ และเห็นชอบให้ นายสุกิจ ศรีทิพย์วรรณ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามการเทียบเคียงหนังสือสำนักงาน ก.พ. ในกรณีที่ ๑ เนื่องจากได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน และได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับในวันเดียวกัน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

คณะกรรมการได้พิจารณารายละเอียดแล้ว โดยมีความเห็น ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนพิเศษมิใช่เงินเดือน จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการคิดคำนวณกรณีนี้ได้
๒. กรณีของนายสุกิจ ศรีทิพย์วรรณ ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นขณะครองตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง (๗๔,๓๒๐ บาท ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้น) จึงไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้อีกและไม่สามารถนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้在此กรณีนี้ได้ ดังนั้น เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และสามารถเลื่อนเงินเดือนได้ต่อไป จึงเห็นควรให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงานและระดับใหม่ในรอบถัดไป

มติที่ประชุม ๑. กรณีของนายสุกิจ ศรีทิพย์วรรณ เนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้น จึงให้ดำเนินการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษในตำแหน่งเดิมก่อน และเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นแล้ว ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามตำแหน่งประเภทและระดับใหม่ในรอบถัดไป

๒. หากมีกรณีปัญหาจากการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อพิจารณาเป็นรายๆ ไป

เรื่องที่ ๔.๔ การเลื่อนเงินเดือนและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครขอทบทวนมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยขยายระยะเวลาการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องออกไปก่อน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้องครบถ้วน และสร้างการยอมรับจากข้าราชการครูฯ



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๘ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครุมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ มาตรา ๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครุโดยอนุโลม และมาตรา ๒๔ บัญญัติให้อัตราเงินเดือนข้าราชการครุ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ซึ่งผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนในอันดับใดตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้อนุโลมใช้บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) บัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วรรคสองบัญญัติให้การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (๑) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วย ซึ่งข้อ ๖ วรรคสาม ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดว่าอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครุส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

๖. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งเวียนหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย



(๑) หนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยสาระสำคัญของกฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ การเปลี่ยนการเลื่อนเงินเดือนจากเดิมจาก “ขั้นเงินเดือน” เป็นแบบ “ร้อยละ”

(๒) หนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน) และการประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) หนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ แจ้งให้ใช้บัญชีเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ การใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ และการคำนวณวงเงินงบประมาณ และการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

๗. สำนักงาน ก.ก. สำนักการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการประชุมหารือร่วมกัน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ สามารถสรุปผลการศึกษานำกฎ ก.ค.ศ. หลักเกณฑ์ฯ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานครได้ ๓ แนวทาง ได้แก่

(๑) การอนุมัติใช้ทั้งหมด

ข้อดี	ข้อเสีย
๑. เทียบเท่ากับข้าราชการครูของส่วนราชการอื่น ๒. รูปแบบการประเมินสามารถแสดงผลการปฏิบัติราชการได้ดีกว่ารูปแบบการประเมินแบบเดิม ๓. เงินเดือนเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมากขึ้น ๔. แบบการประเมินที่กำหนดมีความชัดเจนกว่าของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๕. ลดการใช้อคติของผู้ประเมิน	๑. อาจมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ๒. การเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละข้าราชการจะรู้สึกรู้สึกว่ามีความเหลื่อมล้ำมากกว่าแบบขั้นเงินเดือน เนื่องจากมาตรฐานจะขึ้นอยู่กับผู้ประเมินในแต่ละส่วนราชการ แม้ผลการประเมินเท่ากันก็อาจไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในตัวเลขเท่ากัน เพราะต้องคำนวณจากค่ากลางและฐานการคำนวณ



๖. จะสอดคล้องกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการ การเงินเดือนอื่น ๆ ที่กำหนด ตามมา เช่น การได้รับเงินเดือนสูงกว่า ขั้นสูงของอันดับฯ	๓. กรุงเทพมหานครอาจจะมีระบบ เงินเดือน ๒ ระบบ เนื่องจากการเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญมีแนวโน้มที่จะใช้ระบบขั้นเงินเดือน
๗. ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ซึ่ง สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันมากกว่า เช่น การให้เครื่องราชย์	

(๒) การอนุมัติใช้ กฎ ก.ค.ศ. บางส่วน โดยขอยกเว้นข้อ ๕ และข้อ ๘ และขอใช้
มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ในปริมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้เริ่มใช้
แบบประเมินฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศบ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้

ข้อดี	ข้อเสีย
เพื่อให้มีระยะเวลาในการศึกษาและ เตรียมความพร้อม	๑. ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการครูของ ส่วนราชการอื่น ๒. การขอใช้บางส่วนต้องมีระยะเวลา การสิ้นสุดการใช้ เนื่องจากประเด็น บางอย่างที่ขอใช้ไปพลางก่อนเป็นของ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ยกเลิกไปแล้ว

(๓) กรุงเทพมหานครกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนเอง

ข้อดี	ข้อเสีย
เป็นระบบที่เหมาะสมกับบริบทของ ข้าราชการครูและบุคลากร กรุงเทพมหานคร	อาจมีปัญหากับข้าราชการครูในกรณี โอน

โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) การจัดประชุมในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความเห็น ปัญหาอุปสรรค
และข้อเสนอแนะจากข้าราชการซึ่งได้รับผลกระทบจากการนำกฎ ก.ค.ศ.ฯ หลักเกณฑ์ หนังสือเวียนมา
ปรับใช้ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการดำเนินการ
เสนอ ก.ก. พิจารณา เนื่องจากกฎ ก.ค.ศ.ฯ หลักเกณฑ์ หนังสือเวียนต่าง ๆ เมื่อมีการประกาศใช้แล้ว
ข้าราชการที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงควรเสนอ ก.ก. พิจารณา
แนวทางการดำเนินการของกรุงเทพมหานครก่อนที่จะมีการบังคับใช้

(๒) สำนักการศึกษาเห็นด้วยกับแนวทางการเลื่อนเงินเดือนรูปแบบใหม่ซึ่ง
สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ระบบการประเมินผลงาน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เมื่อพิจารณาสิ่งที่ต้องดำเนินการให้



เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวแล้ว พบว่า กรุงเทพมหานครยังไม่มีความพร้อมหลายด้าน หากไม่มีการเตรียมตัวก่อน อาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อนำกฎ ก.ค.ศ. มาปรับใช้ ดังนี้

(๒.๑) ด้านบุคลากร โดยมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำกฎ ก.ค.ศ. มาปรับใช้ ข้อดี/ข้อเสีย ผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่ได้รับผลกระทบโดยตรง

(๒.๒) ด้านการปฏิบัติงาน โดยออกแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย ๑) การบริหารการเงิน ๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มการประเมินรูปแบบใหม่ ๓) กำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบ ๔) แนวทางการปฏิบัติในกรณี ขาด ลา มา สาย เป็นต้น

(๒.๓) ด้านเทคโนโลยี โดยจัดทำระบบการประเมินผล ระบบการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

(๓) ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาที่มาร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นด้วยกับแนวทางการเลื่อนเงินเดือนรูปแบบใหม่เช่นเดียวกับสำนักการศึกษา แต่เห็นว่าควรขออนุโลมใช้กฎการเลื่อนเงินเดือนและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลฯ ที่ใช้อยู่ปัจจุบันไปก่อน ๒ รอบการประเมิน โดยให้เหตุผล ดังนี้

(๓.๑) การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร จะต้องให้ความรู้กับบุคลากรก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและลดแรงต้านจากกลุ่มคนที่ไม่เห็นด้วย รวมถึงข้อร้องเรียนที่เกิดจากการดำเนินการผิดพลาด

(๓.๒) ควรมีการศึกษาแนวทาง ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคจากหน่วยงานอื่นที่นำกฎ ก.ค.ศ. มาปรับใช้ เพื่อที่กรุงเทพมหานครจะได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสม

(๔) ขอให้สำนักการศึกษาเริ่มดำเนินการเตรียมความพร้อมเป็นการด่วน โดยแต่งตั้งคณะทำงานฯ ดำเนินการให้ความรู้ เก็บข้อมูลปัญหาอุปสรรคจากหน่วยงานอื่น นำมาวิเคราะห์เพื่อวางกรอบในการดำเนินการกับกรุงเทพมหานคร โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

(๔.๑) เห็นชอบให้ชะลอการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ๒ รอบการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ

(๔.๒) ให้สำนักการศึกษาจัดทำแผนการทำงานการเตรียมความพร้อมในการนำกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์วิธีการและหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องมาใช้กับกรุงเทพมหานครและดำเนินการในเชิงบูรณาการร่วมกับสำนักงาน ก.ก.

๘. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนำกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มาใช้ ดังนี้



(๑) การขอชะลอการใช้ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ เนื่องจากกรุงเทพมหานครยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในเรื่องนี้ เพราะ กฎ ก.ค.ศ. เวียนแจ้งเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ซึ่งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินของกรุงเทพมหานครยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น หลักเกณฑ์การประเมิน และการบริหารงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนั้น การคำนวณวงเงินของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีโปรแกรมช่วยในการคำนวณ แต่กรุงเทพมหานครยังไม่มีโปรแกรมนี ซึ่งหากคิดคำนวณด้วยระบบ Manual จะค่อนข้างยุ่งยาก และ เรื่องของกรอบวงเงินในการคิดคำนวณ หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก จะทำให้เม็ดเงินในการเลื่อนขั้นมีความลักลั่นกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่จำนวนครูมีอายุราชการนาน การเลื่อนเงินเดือนเม็ดเงินจะไม่เท่ากัน แม้คะแนนการประเมินจะได้เท่ากันก็ตาม ซึ่งควรต้องมีการสร้างความเข้าใจ ก่อนการนำกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปใช้ และเพื่อให้สำนักงานการศึกษาได้มีเวลาศึกษาปัญหาอุปสรรคในการนำ กฎ ก.ค.ศ. มาถือปฏิบัติว่ามีปัญหาอุปสรรคในเรื่องใด และมีวิธีการเตรียมความพร้อมทำความเข้าใจกับข้าราชการครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(๒) กรุงเทพมหานครต้องแจ้งรายละเอียดตัวชี้วัด การประเมิน และการดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงวิธีปฏิบัติและแนวทางต่าง ๆ ให้เข้าใจเสียก่อน เพราะ กฎ ก.ค.ศ. ามีรายละเอียดมาก การนำมาใช้ต้องแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบก่อนที่จะนำมาใช้

(๓) กรุงเทพมหานครไม่สามารถกำหนดเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเองได้ ต้องใช้กฎหมายของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยอนุโลม ซึ่งการนำมาใช้ต้องเตรียมความพร้อมมากกว่า ๑ ปี ดังนั้น จึงควรชะลอการใช้ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือน หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องไป จนกว่ากรุงเทพมหานครจะมีความพร้อม

(๔) สำนักงานศึกษาควรมีการติดตามผลการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนฯ จากกระทรวงศึกษาธิการภายหลังที่ได้มีการใช้ระบบใหม่ไปแล้วว่ามีปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

(๑) เห็นชอบให้ชะลอการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปจนกว่า กรุงเทพมหานครจะมีความพร้อม โดยในระหว่างที่ชะลอการใช้กฎ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนดังกล่าว เห็นชอบให้อนุโลมใช้หนังสือ ๓ ฉบับ เพื่อเลื่อนเงินเดือนและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

(๑.๑) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐



(๑.๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๑.๓) บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

(๒) ให้สำนักงานการศึกษาสร้างความเข้าใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการใช้ กฎ ก.ค.ศ. และหนังสือที่เกี่ยวข้อง

(๓) เห็นชอบให้นำมติที่ประชุมไปใช้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

๙. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

(๑) กรุงเทพมหานครควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการเริ่มใช้ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน โดยจากประสบการณ์ของการเปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนใหญ่ก็จะอนุมัติให้ ๒ รอบการประเมิน ซึ่งกรุงเทพมหานครอาจใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ด้านระยะเวลาเพื่อให้องค์กรมีระบบที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยกเว้นกรุงเทพมหานครจะมีความเห็นที่จะใช้ระบบอื่น

(๒) การเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ รัฐบาลกำหนดให้เปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการจากแบบ “ขั้นเงินเดือน” เป็นแบบ “ร้อยละ” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่ในส่วน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาติดปัญหาข้อความในพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎระเบียบข้าราชการครูฯ ต่าง ๆ ที่มีการใช้คำว่า “ขั้นเงินเดือน” จึงทำให้ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติซึ่งต้องเข้าสู่กระบวนการนิติบัญญัติ โดยคณะรัฐมนตรี มีมติให้ ก.ค.ศ. ไปดำเนินการแก้ไขพระราชบัญญัติ พร้อมกับให้ดำเนินการขึ้นเงินเดือน เป็นร้อยละเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่การดำเนินการทางนิติบัญญัติ ไม่คืบหน้า สุดท้ายจึงมีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งรัฐธรรมนูญ (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎระเบียบ ข้าราชการครูฯ เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่ง จึงเป็นเหตุให้สามารถปรับมาใช้การเลื่อนเงินเดือนเป็น “ร้อยละ” ขณะเดียวกันทางสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งเตือนข้าราชการครูฯ มาตลอดเวลาว่าจะเปลี่ยนการ เลื่อนเงินเดือนเป็น “ร้อยละ” เมื่อมีคำสั่ง คสช. ดังกล่าว จึงสามารถเลื่อนเงินเดือนระบบใหม่ได้ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับเจตนารมณ์ของกรุงเทพมหานครก็จะใช้กฎ ก.ค.ศ. เช่นเดียวกันแต่จะ ขอชะลอไว้ก่อนเนื่องจากมีข้าราชการหลายประเภทในองค์กร คาดว่ากรุงเทพมหานครน่าจะสามารถใช้ในการเลื่อนเงินเดือนแบบ “ร้อยละ” ได้ ตั้งแต่รอบการประเมินแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป



(๓) ควรเพิ่มในมติการประชุมให้สำนักงานการศึกษาจะต้องจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบการโอนเงินเดือนแบบร้อยละในทุก ๆ ด้าน เช่น แนวทางปฏิบัติการเตรียมเทคโนโลยีรองรับ ฯลฯ ไม่ใช่แค่การให้ความรู้หรือการสร้างความเข้าใจเพียงอย่างเดียว โดยในแผนฯ ควรกำหนดให้ครอบคลุมทุกด้าน มีขั้นตอนของการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการในแต่ละขั้นตอนด้วย

มติที่ประชุม ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ชะลอการนำกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยในระหว่างที่ชะลอการใช้กฎ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนดังกล่าวเห็นชอบให้อนุโลมนำหนังสือ ๓ ฉบับ ได้แก่

(๑) กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/วส ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มาใช้ในการดำเนินการในรอบการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลฯ และบัญชีเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ใหม่ของ ก.ค.ศ. ในรอบการประเมินตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

โดยให้สำนักงานการศึกษาจัดเตรียมแผนการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายระบบการโอนเงินเดือนและการประเมินผลฯ ระบบใหม่ให้พร้อม และให้สร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

๑๐. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๓/๑๐๒๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และให้สำนักงานการศึกษาเตรียมแผนการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายระบบการโอนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พร้อม และให้สร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ และหากมีประเด็นในกฎและหลักเกณฑ์ที่สมควรปรับเปลี่ยน/แก้ไขให้สอดคล้องกับการดำเนินการของกรุงเทพมหานคร ให้ส่งสำนักงาน ก.ก. เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติและนำเสนอ ก.ก. พิจารณา

๑๑. สำนักงานการศึกษา มีหนังสือที่ กท ๐๘๐๒/๔๘๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แจ้งว่าการปรับเปลี่ยน หรือแก้ไขประเด็นใดในกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู-

และบุคลากร



และบุคลากรทางการศึกษา ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่สำนักการศึกษาจะพึงดำเนินการได้ ควรมีการหารือและระดมความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวในรูปของคณะทำงานที่ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สำนักพัฒนาสังคม สำนักการศึกษา และตัวแทนสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มเขต เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำประเด็นข้อหารือและข้อยุติมาสรุปเพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้มีความรอบคอบ เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการนำมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พร้อมจัดส่งปฏิทินการจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายระบบการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูฯ แบบใหม่ (ระบบร้อยละ)

๑๒. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๓/๑๒๐๔ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ แจ้งสำนักการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคม ว่า ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เห็นชอบให้นำ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอนุโลมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑๓. สำนักการศึกษา เชิญสำนักงาน ก.ก. สำนักพัฒนาสังคม ผู้แทนผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ดำรงตำแหน่งครู ตัวแทนผู้อำนวยการโรงเรียนจาก ๖ กลุ่มเขต และหัวหน้าฝ่ายการศึกษาทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต ประชุมหารือเพื่อพิจารณาแนวทางปฏิบัติสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและคู่มือการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยที่ประชุมมีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๑๔. คณะทำงานศึกษาแนวทางปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการขอทบทวนมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยขยายระยะเวลาการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องออกไปก่อน และขออนุโลมใช้หนังสือ ๓ ฉบับ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไปพลางก่อนจนกว่าจะมีความพร้อม

๑๕. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๖๔๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ถึงสำนักการศึกษาแจ้งว่า หากสำนักการศึกษาประสงค์จะทบทวนมติ ก.ก. ให้ได้ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๒ ก็ขอให้สำนักศึกษานำเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบจากปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อนำเรื่องเข้าสู่การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา โดยขอให้ส่งข้อมูลและเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเฉพาะการจัดเตรียมแผนการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายระบบการเลื่อนเงินเดือนและระบบการเลื่อนเงินเดือนระบบใหม่ การสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ผลการศึกษา ปัญหาอุปสรรคของการใช้กฎ ก.ค.ศ.ฯ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเรื่องที่ ก.ก. มีมติไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งระยะเวลาที่พร้อมจะนำ



กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมายังสำนักงาน ก.ก. ภายในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อสำนักงาน ก.ก. จะได้นำเข้าระเบียบวาระและส่งให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาได้ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยขอให้ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและประธานคณะทำงาน (นายเกรียงไกร จงเจริญ รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา) มาให้ข้อมูลและตอบข้อซักถามของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ ก.ก. ด้วย

๑๖. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๗๐๗ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรียนปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อทราบรายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๖๙๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

๑๗. หนังสือสำนักงานการศึกษา ที่ กท ๐๘๐๒/๗๗๒๒ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ แจ้งว่าสำนักงานการศึกษาได้มีหนังสือเรียนปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบให้ที่ประชุม ก.ก. พิจารณา ดังนี้

(๑) ขอบททวน มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยขยายระยะเวลาการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องออกไปก่อน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และการสร้างการยอมรับจากข้าราชการครูฯ เพื่อมิให้เกิดข้อร้องเรียนต่าง ๆ ซึ่งกรุงเทพมหานคร ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษารายละเอียดของการเลื่อนเงินเดือนระบบใหม่ (ระบบร้อยละ) เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างรอบคอบ

(๒) ขออนุโลมใช้หนังสือ ๓ ฉบับ ที่ใช้ในปัจจุบันไปพลางก่อน

๑๘. ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้นำเรื่องเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อพิจารณา ตามหนังสือสำนักงานการศึกษาที่ กท ๐๘๐๒/๗๕๐๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

๑. สำนักงานการศึกษาได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำกฎ ก.ค.ศ. ไปใช้ว่า เนื่องจากยังไม่มีความพร้อม ขาดความรู้ความเข้าใจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการศึกษาเป็นผู้นำกฎหรือหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติ มิได้มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และการจัดแบ่งโครงสร้างทางการบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษา แตกต่างจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รวบรวมปัญหาอุปสรรคจากผู้แทนในรูปแบบของ คณะทำงาน ดังนี้

๑.๑ การบริหารเงินที่ใช้ส่วนกลางอาจระทบวงเงินที่จัดสรรให้หน่วยงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารเงินต้องกำหนดวงเงินและหลักเกณฑ์เงื่อนไขให้ชัดเจน ซึ่งต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนใช้การเลื่อนเงินเดือน



๑.๒ แต่ละโรงเรียนสามารถกำหนดร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนแตกต่างกันได้โดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้แต่ละโรงเรียนหรือข้าราชการครูได้รับการเลื่อนเงินเดือนแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะได้รับคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

๑.๓ การที่โรงเรียนแต่ละแห่งได้รับวงเงินแตกต่างกัน มีผลต่อการบริหารวงเงินและสัดส่วนของการเลื่อนเงินเดือน กล่าวคือ โรงเรียนใดก็ตามที่มีข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยมีเงินเดือนน้อยและมีจำนวนข้าราชการครูน้อย ก็จะทำให้วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนน้อยตามไปด้วย ต่างกับโรงเรียนที่มีครูเป็นจำนวนมาก ที่มีอายุราชการนาน มีระดับ คศ.สูง ก็จะได้เม็ดเงินในการคำนวณวงเงินจำนวนมากไปด้วย

๑.๔ ปัญหาการบริหารงาน คือ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีโรงเรียนทั้งหมด ๔๓๗ แห่ง โรงเรียนส่วนใหญ่ของกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีข้าราชการครูประมาณ ๑๐ คน การใช้เม็ดเงินเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนขนาดเล็กเสียเปรียบ กระทั่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เราจะพบกับปัญหาเรื่องของสมองไหลจากโรงเรียนขนาดเล็กไปโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือจากโรงเรียนขนาดเล็กไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากครูแต่ละโรงเรียน ถ้าเรานึกภาพตามโรงเรียนขนาดเล็กมีครู ๑๐ คน ประกอบด้วย ครูผู้ช่วย และครู คศ.๑ มีผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งวิทยฐานะ คศ. ๒ ก็ยากลำบากต่อการบริหารจะเกิดการโยกย้ายไปอยู่โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินการพัฒนาในเรื่องของประสิทธิภาพประสิทธิผล การจัดการเรียนการสอนก็จะด้อยตามลงไป

๑.๕ การบริหารวงเงินในกรอบจะได้ไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในแต่ละโรงเรียน

๑.๖ การประเมินผลยังไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน ยังไม่มีค่าคะแนนที่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดยังไม่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับแต่ละโรงเรียนจะกำหนด ไม่มีค่านิยามของตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ไม่สะท้อนภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ในส่วนของกรุงเทพมหานครยังไม่มีเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามรูปแบบต่าง ๆ ผู้ประเมิน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งและครูผู้ได้รับการประเมินยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความรู้ความสามารถ ทั้งหลายทั้งปวงคือปัญหาที่จะตามมา

๑.๗ คณะกรรมการมีข้อเสนอแนะถ้าจะใช้ก็ควรมีการจัดอบรมสัมมนาประชุมรูปแบบการประเมินให้ชัดเจนชี้ให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียของการใช้การประเมินแบบใหม่เพราะการประเมินแบบเก่าใช้มานาน ไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนแต่อย่างใด แต่ถ้าจะใช้แบบใหม่ อาจเกิดการร้องเรียนไปยังคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมหรือศาลปกครองกลางเหมือนโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

๑.๘ ความเที่ยงธรรมในการประเมินผลจะมีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ได้รับการประเมิน คณะกรรมการประเมิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครู



๑.๙ การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถ คัดการณ์เงินเดือนขั้นต่ำเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินวิทยฐานะได้ ซึ่งทำให้เสียโอกาสในการยื่นคำ ร้องและการเลื่อนวิทยฐานะ นอกจากนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษายังได้เพิ่มเติมว่าการนำระบบการ เลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน จะส่งผลให้ ข้าราชการครูมีภาระงานมากเกินไป เนื่องจากข้าราชการครูของกรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ บริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนอกจากการสอนด้วย

๒. การนำ กฎ ก.ค.ศ. เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากมี กฎหมายกำหนดชัดเจนว่าให้ใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ดังกล่าวมีผลดี คือ สามารถนำวงเงินงบประมาณมาใช้ได้เต็มวงเงินโดยไม่มีการกำหนดโควตา ซึ่งจะมี ความยืดหยุ่นกว่าระบบเดิม ส่วนที่เป็นข้อกังวลในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนการนำกฎ ก.ค.ศ. ๓ มาใช้นั้น กรุงเทพมหานครควรมีการศึกษาข้อมูลจำนวนครูและทดลองคำนวณวงเงินงบประมาณที่จะใช้ ตามข้อมูลจำนวนครู รวมทั้งทดลองบริหารวงเงินเพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ สำหรับปัญหาเรื่องขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารวงเงิน ทาง สพฐ. ก็ประสบปัญหาเช่นกัน เนื่องจากมีความหลากหลายทางด้านพื้นที่ ซึ่ง สพฐ. แก้ปัญหาโดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นจุดบริหาร วงเงินแล้วกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ นอกจากนั้น ประเด็นสำคัญในการนำกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้ จะต้องมีการวางแผนแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การ ออกกฎหลักเกณฑ์วิธีการในการดำเนินการรองรับ การออกแบบรูปแบบการประเมิน การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมการพอสมควร โดยในส่วนของ ก.ค.ศ. มีการวางแผนเตรียมความพร้อมการนำกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้เป็นระยะเวลานานแล้ว เมื่อ คสช. มีคำสั่งยกเลิกคำว่า “ขั้นเงินเดือน” และให้ใช้คำว่า “เลื่อนเงินเดือน” ซึ่งเป็นข้อกฎหมายบังคับให้ ก.ค.ศ. ต้องนำกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทันที หากกรุงเทพมหานครไม่ได้มีกฎหมาย/ข้อบังคับให้ต้องนำกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้ทันที ควรศึกษา ระบบดังกล่าวและพิจารณาความเหมาะสมในการนำมาใช้ก่อน ซึ่งถ้าจะขอทบทวนการใช้กฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ต้องมีนโยบายจากผู้บริหาร และกรุงเทพมหานครควรมีแผนการดำเนินการว่าจะให้เริ่มใช้เมื่อใด มีแนวทางการเตรียมความพร้อมในการนำมาใช้อย่างไร และชี้แจงให้ได้ว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการ ดำเนินการในเรื่องใดไปแล้วบ้าง

๓. กรุงเทพมหานครยังไม่ได้นำระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญและยังคงขออนุโลมใช้เงินเดือนแบบขั้นชั่วคราวอยู่จนกว่าจะมีวิธีการที่เหมาะสม กับบริบทของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การนำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของ ก.ค.ศ. มาใช้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรมีการศึกษาและเตรียมความพร้อมทั้ง ด้านกฎหมาย และความแตกต่างกันของระบบการเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้ข้าราชการทุกประเภทไม่มี ความเหลื่อมล้ำกัน

๔. การนำเสนอ ก.ก. เพื่อทบทวนมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ ต้องเตรียมข้อมูลเพื่อการ นำเสนอให้พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคที่พบจากการดำเนินการใช้กฎ และแผนการดำเนินการเพื่อเตรียม ความพร้อม ในการนำกฎ ก.ค.ศ. ๓ มาใช้ที่ชัดเจน เนื่องจากได้ชะลอการใช้ไปครั้งหนึ่งแล้ว



มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒
ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อขอทบทวนมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยขอขยายระยะเวลาการนำกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ออกไปก่อน และขออนุโลมใช้หนังสือ ๓ ฉบับ ที่ใช้ในปัจจุบันไปพลางก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและผู้แทนสำนักพัฒนาสังคมเข้าร่วมประชุม ก.ก. เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการและชี้แจงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ให้ ก.ก. ทราบ

๓. ที่ประชุมให้การรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรอง
รายงานการประชุม

ข้อสังเกตของ ก.ก.

๑. การขอขยายเวลาการใช้ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องออกไวก่อนนั้น เนื่องจากพบว่าเกิดปัญหาหลายด้าน อาทิเช่น ปัญหาแนวทางในการปฏิบัติตามกฎฯ ความแตกต่างของขนาดโรงเรียนทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และปัญหาด้านขวัญกำลังใจ เป็นต้น

๒. กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เมื่อนำแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ตามกฎ ก.ค.ศ. จะก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันในด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาสมองไหล และการขอโอน ย้าย กลับภูมิลำเนามากขึ้น

๓. การใช้กฎ ก.ค.ศ. ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเป็นระยะเวลาหลายปี แต่กรุงเทพมหานครยังไม่มีเตรียมการมาก่อน

๔. กรุงเทพมหานครยังไม่ได้มีการนำระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และยังคงขออนุโลมใช้เงินเดือนแบบขั้นชั่วคราวอยู่ จึงไม่ควรนำการเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นกัน เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีมติให้สำนักงานการศึกษาจัดเตรียมแผนการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายระบบการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลฯ ระบบใหม่ให้พร้อม และให้สร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เมื่อมีการขอเลื่อนการใช้กฎ ก.ค.ศ.-การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องออกไป ในช่วงเวลาที่ยังไม่ได้ใช้กฎฯ ดังกล่าว กรุงเทพมหานครควรจัดทำ



แผนการดำเนินการให้พร้อม เช่น การจัดทำแนวทางปฏิบัติ การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเตรียมทีมซักซ้อมความเข้าใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการปรับโครงสร้างองค์กร เป็นต้น

๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละระบบมีข้อดี - ข้อเสียแตกต่างกัน โดยการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละมีข้อดี คือ มีความยืดหยุ่นในการบริหารวงเงินมากกว่าระบบเดิม ซึ่งกำหนดโควตาผู้ที่จะได้ ๒ ขั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของบุคลากรในหน่วยงาน แต่ระบบใหม่สามารถบริหารจัดการวงเงินงบประมาณได้จนเกือบเต็มวงเงินงบประมาณที่ได้รับและเหลืองบประมาณที่ต้องส่งคืนน้อยกว่า การใช้ระบบเดิม ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรศึกษาเพื่อพิจารณาเลือกรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งควรเป็นรูปแบบที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของทั้งบุคลากรและองค์กรด้วย

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้ชะลอการใช้กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ออกไปก่อน และให้อนุโลมใช้การเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบันไปพลางก่อน

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการศึกษาร่วมกันศึกษารูปแบบการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร นำเสนอ ก.ก.

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๕.๑ 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.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

- ๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา** ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้
- ๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๔ ราย
(ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓ ราย)
- ๒.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา จำนวน ๒ ราย
(อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย)
- ๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๓๗ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๗ ราย
ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๖ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๔ ราย)
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาการนับระยะเวลา
งานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย
นางณภัช ละออเอี่ยม โดยมีมติเห็นชอบในการนับระยะเวลากำหนดตำแหน่งในสายงานพัฒนาสังคม
เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๑ ปี ๙ เดือน (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติ

๔.๑ อนุมัติการขอประเมินบุคคลตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สาขาแพทยศาสตร์ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

- (๑) นางสาวชัญชนา บุญญไกร
- (๒) นางสาวสุพรรณิ จิรจรียาเวช
- (๓) นางสาวกมลรัษฎ์ จงธนากร
- (๔) นายจิรพล สุโกคเวช

๔.๒ อนุมัติการขอประเมินบุคคล ราย นายสมชัย เจิตเสริมอนันต์ ตามความเห็น
ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาทะคนิการแพทย
ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มี
เอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วน
ที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีมติดังนี้

๕.๑ เห็นชอบให้คืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างก่อนวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒
จำนวน ๙๕๒ อัตรา

๕.๒ เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างก่อนวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒
จำนวน ๑,๒๐๒ อัตรา

๕.๓ มอบสำนักงาน ก.ก. สำนักการศึกษา และสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาทบทวนการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงาน-
ขับรถยนต์ จำนวน ๔๘๖ อัตรา ตามความเห็น อ.ก.ก.

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๕.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานครครบวาระ

กรุงเทพมหานครขอรายงานการครบวาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ-
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการ
คัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก.

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ.๒๕๕๔

มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร” เรียกโดยย่อว่า “ก.ก.” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ.
เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการ-
กรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากร-
กรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการ
กรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนสองคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ประชุมร่วมกัน
คัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงาน-
ส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย
ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน
ห้าคน

..... ฯลฯ.....

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการ (๓) ในส่วนของผู้แทน-
บุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ



(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๖) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๘) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาเขต

กรุงเทพมหานคร

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการคัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทนั้นแทนก่อนวันครบวาระภายในหกสิบวัน

๒. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ ๑๙ กรรมการตามมาตรา ๗ (๑) (๒) (๓) และ (๔) มีสิทธิเสนอชื่อบุคคลผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ไม่เกินด้านละสามคน แล้วยื่นต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ภายในเวลาที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวเพื่อคัดเลือก

ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในมาตรา ๘ และต้องมีหนังสือแสดงความยินยอมให้มีการเสนอชื่อตน

ข้อ ๒๐ ให้ประธาน ก.ก. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุมเพื่อประชุมคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๑๙ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา ๗ (๕)



ในการประชุมเพื่อคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีผู้มาประชุมอย่างน้อย
กึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ โดยให้ผู้มาประชุม
เขียนหมายเลขประจำตัวผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อไม่เกินห้าคนลงในบัตรที่สำนักงาน ก.ก. จัดไว้ให้

ข้อ ๒๑ การนับคะแนนให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและให้ผู้ที่ได้รับคะแนน
สูงสุดเรียงลำดับ จำนวนห้าคน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ในกรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกได้คะแนนเท่ากันหลายคน จนเป็นเหตุให้
ไม่สามารถเรียงลำดับผู้ได้รับการคัดเลือกได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ให้ทำการจับสลาก โดยสลากให้มีชื่อ
ผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันและให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ทำการจับสลากชื่อ ทั้งนี้ ให้ถือว่าผู้ที่มีชื่อในสลาก
ที่จับได้เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

การจับสลากให้กระทำต่อหน้ากรรมการในการประชุมและให้หัวหน้า-
สำนักงาน ก.ก. บันทึกผลการจับสลากไว้เป็นหลักฐาน

หากมีกรณีทักท้วงเกี่ยวกับการนับคะแนน ให้ประธานในที่ประชุมเป็น
ผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยให้เป็นที่สุด

ข้อเท็จจริง

๑. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ก. ซึ่งได้รับการคัดเลือกเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘
จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ดังนี้

- ๑.๑ ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
- ๑.๒ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
- ๑.๓ นายสุวรรณ ชนะสงคราม
- ๑.๔ นายอุบล เล่นวารี
- ๑.๕ รศ.อิสระ สุวรรณบล

๒. สำนักงาน ก.ก. มีหนังสือแจ้งกรรมการ ก.ก. ตามมาตรา ๗ (๑) (๒) (๓) และ (๔)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อ
พิจารณาเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. และกลับให้สำนักงาน ก.ก.
ภายในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอประธาน ก.ก. กำหนดวันประชุมคัดเลือกบุคคล
เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. (ประมาณการเป็นวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการประชุม ก.ก.
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒)

๓. สำหรับ อ.ก.ก.วิสามัญ ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่ง
ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. และเมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมิได้มีมติแต่งตั้งกรรมการ ก.ก.
ขึ้นใหม่ ให้ อ.ก.ก.วิสามัญซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า
จะมีการแต่งตั้งกรรมการ ก.ก. ขึ้นใหม่ ตามข้อ ๕ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และ
วิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๕.๓ รายงานการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ระยะครึ่งปีงบประมาณ)

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติรับทราบรายงานการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ระยะครึ่งปีงบประมาณ) จากคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการฯ ผ่านระบบติดตามและประเมินผลแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (Daily Plans) และ BMA Monitor Application ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๒ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน สรุปได้ ๘ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ ด้านผู้ปฏิบัติงาน เช่น อัตรากำลังไม่เพียงพอ มีการโอนย้าย/บรรจุใหม่บ่อยครั้ง มีความรู้ ความเข้าใจไม่เพียงพอ และภาระงานมาก

๑.๒ ด้านผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ประชาชน ผู้ประกอบการ ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

๑.๓ ด้านกฎหมาย/กฎ/ระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ ด้านปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของเมือง จำนวนประชากรผู้สูงอายุ เป็นต้น

๑.๕ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี ทำให้เมืองมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

๑.๖ สภาพพื้นที่/สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสำนักงานเก่าคับแคบ แต่ละแผนกอยู่ใกล้กัน

๑.๗ การตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดบางตัวไม่เหมาะสม เช่น ตัวชี้วัดร้อยละของคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

๑.๘ ด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ/ไม่ได้รับการจัดสรร

๒. ข้อเสนอแนะในภาพรวมจากการประมวลทุกตัวชี้วัด สามารถจำแนกออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด) และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน สรุปได้ ๑๘ ประเด็น ดังนี้

๑) การรายงานข้อมูลผ่านระบบ Dialy Plan ควรลงข้อมูลให้ครบถ้วน

๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดควรศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผล ให้ชัดเจน

๓) ทบทวนผลการดำเนินการในระบครึ่งปีงบประมาณ และเร่งรัด

การดำเนินการในตัวชี้วัดที่ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔) ข้อมูลในระบบควรเป็นข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว สามารถอธิบายหรือชี้แจงวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัดได้



๕) ควรเตรียมแผนรองรับปัญหาในการดำเนินงานที่อาจมีความล่าช้า
๖) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ความคุ้มค่า และเน้นการวัดผลลัพธ์
เป็นหลัก

- ๗) ควรพัฒนาการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล/สถิติในแต่ละภารกิจอย่างเป็นระบบ
- ๘) นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๙) เมื่อติดขัดเรื่องใดควรประสานผู้รับผิดชอบ เพื่อสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขได้ทันที
- ๑๐) ควรทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (SWOT)
- ๑๑) การดำเนินโครงการควรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับประชาชนในพื้นที่
- ๑๒) ควรให้ความสำคัญในเรื่องข้อมูลและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน
- ๑๓) ควรยกระดับงานประจำหรืองานตามภารกิจให้เป็นงานยุทธศาสตร์
- ๑๔) ควรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่

ตอบสนองภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ให้มากขึ้น

๑๕) ควรมีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๖) หน่วยงานยังมีการบันทึกบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานงบรับ - จ่ายประจำเดือนล่าช้า เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงิน และหน่วยงานควรพิจารณาแผนรองรับในกรณีที่มีการเปลี่ยนผู้จัดทำบัญชี

๑๗) หน่วยงานควรควบคุมทรัพย์สินให้เป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลไปจัดทำงบการเงินได้อย่างรวดเร็ว

๑๘) ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และผู้ที่เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจหลักการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และเกณฑ์การประเมินตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด) สรุปได้ ๓ ประเด็น
ดังนี้

๑) ควรลดการรายงานผลด้วยกระดาษ เอกสารหลักฐานที่สนับสนุนการตรวจราชการควรใช้เป็นสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (ใช้การสแกนเอกสารแทน)

๒) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลควรกำหนด แนวทางและควบคุมการรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของหน่วยงานในระบบ Daily Plans ให้มีความชัดเจน ครบถ้วน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓) ควรสรุปผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดรอบครึ่งปีงบประมาณ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แจ้งแก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สรุปได้ ๔ ประเด็น ดังนี้

๑) ควรเพิ่มช่องทางการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านระบบ BMA Monitor Application



- ๒) ควรพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓) ควรกำกับดูแลให้การรายงานผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลตรงกับความเป็นจริง
๔) ควรสร้างวัฒนธรรมของการบริหารความเสี่ยงในทุกงาน และทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๔ รายงานการอุทธรณ์ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (รอบที่ ๑)

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์การปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ซึ่งมีมติพิจารณาคำขออุทธรณ์ผลการปฏิบัติราชการฯ (รอบที่ ๑) ของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ส่งคำขออุทธรณ์ จำนวน ๕๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ โดยขออุทธรณ์รายละเอียดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑. ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน จำนวน ๑๙ หน่วยงาน/๑๐ โครงการ

๒. ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน ๔๐ หน่วยงาน/๑๕๔ รายการ

๓. ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน จำนวน ๒ หน่วยงาน/๒ โครงการ

๔. ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการเรื่องที่ได้รับแจ้งจากประชาชน/ผู้รับบริการ จำนวน ๑ หน่วยงาน/๑ โครงการ

๕. ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) จำนวน ๕ หน่วยงาน/๕ โครงการ

คณะกรรมการอุทธรณ์การปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ พิจารณาคำขออุทธรณ์ของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และมีมติดังนี้

๑. ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ยกคำขออุทธรณ์ จำนวน ๑๐ โครงการ ไม่รับพิจารณา คำขออุทธรณ์ ๕ หน่วยงาน



๒. ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ ยกคำขออุดหนุน
จำนวน ๑๕๔ รายการ ไม่รับพิจารณาคำขออุดหนุน ๔ หน่วยงาน

๓. ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุม
ภายใน ยกคำขออุดหนุน ๑ โครงการ ไม่รับพิจารณาคำขออุดหนุน ๑ หน่วยงาน

๔. ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการเรื่องที่ได้รับแจ้งจากประชาชน/
ผู้รับบริการ ไม่รับพิจารณาคำขออุดหนุน ๑ หน่วยงาน

๕. ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด
(Best Service) รับคำขออุดหนุน ๑ โครงการ ยกคำขออุดหนุน ๑ โครงการ

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการพัฒนาการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครต่อไป ดังนี้

๑. การกำหนดกรอบตัวชี้วัด ประเด็นการประเมินในทุกมิติ ควรพิจารณาถึงความสอดคล้อง
เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครประจำปี ๒๕๖๓ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี
ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติด้วย เนื่องจากรัฐบาลได้ออกระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และ
ประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้
หัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ
ซึ่งจะทำให้การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานฯ ตามระเบียบดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่แตกต่างกัน โดยจำแนกกลุ่มหน่วยงานผู้รับการประเมินตาม
จำนวน/ลักษณะของงบประมาณที่ได้รับ เนื่องจากหน่วยงานระดับสำนัก ส่วนใหญ่จะได้รับงบประมาณ
ประเภทงบลงทุนในลักษณะค่าครุภัณฑ์ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน ซึ่งมี
จำนวนเงินที่สูงมาก การดำเนินการจัดหาผู้รับจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน
ในขณะที่หน่วยงานระดับสำนักงาน หรือสำนักงานเขต จะได้รับงบประมาณประเภทงบดำเนินการซึ่งมี
จำนวนเงินไม่มากนัก การดำเนินการไม่ซับซ้อน สามารถดำเนินการและเบิกจ่ายเงินได้เร็วกว่า หากใช้
หลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่เหมือนกัน อาจทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างหน่วยงานดังกล่าว

๓. ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้จ้างหน่วยงานภายนอก
(สถาบันการศึกษา) เข้ามาดำเนินการสำรวจความพึงพอใจนั้น ควรพิจารณาผู้รับจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจ
ในการกิจของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานต่างๆ อย่างชัดเจน และกำหนดประเด็นปัญหา ขอบเขต



ของการวิจัย การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ ค่าทางสถิติที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ และสะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริง

๔. ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญที่จะผลักดันให้กรุงเทพมหานครมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และนำไปสู่การพัฒนาระบบบริการสาธารณะ (Public Service) ของกรุงเทพมหานคร ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนต่อไป จึงควรให้ความสำคัญโดยเพิ่มน้ำหนักคะแนนให้มากขึ้นและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๕.๖ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นำเสนอ ก.ก. ตามมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรายงานผลการดำเนินการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา โดยสรุปเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ กลไกการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วยโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และกลไกการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสถิติอัตราากำลังคนของกรุงเทพมหานคร สถิติการสูญเสียอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร และค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินการด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สรุปโครงการสำคัญทางด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การสรรหาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคล การดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ส่วนที่ ๔ กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สรุป มติ ก.ก. และสรุปผลการดำเนินการตาม มติ ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



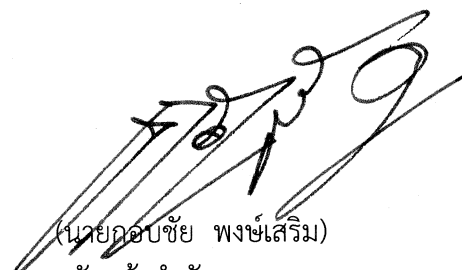
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ กำหนดใน
วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.


(นายกอบชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

**แนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก
โดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร**

ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ โดยปรากฏความในข้อ ๖ ให้พิจารณาการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

เพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางในข้อ ๖ มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของแต่ละสายงานไว้ ในเรื่องการดำรงตำแหน่ง โดยให้ ก.ก. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้มีสิทธิขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามคำสั่งแต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งนั้นมีผลใช้บังคับ และต้องเป็นผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คือ ระยะเวลาที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้นดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง

๓. เงื่อนไขการนับระยะเวลาเพื่อเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๓.๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้นเฉพาะระยะเวลาที่เริ่มดำรงตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งจนถึงวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๓.๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครรายนั้น ไปรักษาการในตำแหน่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ไม่อาจนำระยะเวลาการรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว มาคำนวณเพื่อเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้

๔. วิธีการขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๔.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ที่มีความประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สามารถแจ้งความประสงค์ขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ภายในช่วงระยะเวลาที่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือก โดยแจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อขอให้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติราชการในตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องตามแบบหนังสือแจ้งความประสงค์และรายการเอกสารที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๔.๒ ให้หัวหน้าหน่วยงานรับรองการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งตามแบบหนังสือรับรองการปฏิบัติราชการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด แล้วเสนอเรื่องการขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภายในช่วงระยะเวลาที่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือก

๕. ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอเรื่องต่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พร้อมความเห็นและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งที่ประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และนำผลการพิจารณาไปประกอบการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก ก่อนการประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการขอรับการคัดเลือก และมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาไปที่หน่วยงานต้นสังกัดทราบ

๖. ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดให้เสนอ ก.ก.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

.....



**คำอธิบายแนวทางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก
โดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร**

๑. ผู้มีสิทธิขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามคำสั่งแต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ คำสั่งแต่งตั้งนั้นมีผลใช้บังคับ และได้ยื่นขอเข้ารับคัดเลือกเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตัวอย่าง นาย ก. เคยได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ และได้ถูก ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ต่อมาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งให้นาย ก. กลับไปดำรง ตำแหน่งในระดับชำนาญการ ต่อมา นาย ก. ได้รับการคัดเลือกกลับเข้าดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ พิเศษ และได้ยื่นขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงจะมีสิทธิขอเทียบระยะ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษตามคำสั่งที่ถูกล้มเลิกได้

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คือ ระยะเวลาที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้น ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง

ตัวอย่าง กรณี นาย ก. ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ พิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และได้ถูก ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ต่อมาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๑ ดังนั้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คือ ตั้งแต่วันที่ นาย ก. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษตามคำสั่งที่ถูกล้มเลิก คือ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ถึงวันก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง คือ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๑

๓. เงื่อนไขการนับระยะเวลาเพื่อเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๓.๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้น เฉพาะระยะเวลาที่เริ่มดำรงตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิก คำสั่ง จนถึงวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ตัวอย่าง กรณี นาย ก. ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ พิเศษ ในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งตาม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๑ สามารถนับระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งเพื่อเทียบระยะเวลาได้ตั้งแต่ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๑ โดยนับได้ ๑ ปี ๒๖ วัน

๓.๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร รายนั้น ไปรักษาการในตำแหน่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ไม่อาจนำ ระยะเวลาการรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวมานับรวมเพื่อเทียบเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกล้มเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้



ตัวอย่าง กรณี นาย ก. ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นาย ก. รักษาการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต่อมา นาย ก. ได้รับการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง กรณีนี้ไม่สามารถขอนำระยะเวลาการรักษาการในตำแหน่งมานับรวมเพื่อเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้ เนื่องจากขณะรักษาการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ นาย ก. อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ มิได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจริง

๔. วิธีการขอยื่นเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๔.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ที่มีความประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สามารถแจ้งความประสงค์ขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ภายในช่วงระยะเวลาที่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือก โดยแจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อขอให้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติราชการในตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องตามแบบหนังสือแจ้งความประสงค์และรายการเอกสารที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๔.๒ ให้หัวหน้าหน่วยงานรับรองการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครในขณะดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งตามแบบหนังสือรับรองการปฏิบัติราชการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด แล้วเสนอเรื่องการขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภายในช่วงระยะเวลาที่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือก

๕. ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอเรื่องต่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พร้อมความเห็นและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งที่ประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และนำผลการพิจารณาไปประกอบการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก ก่อนการประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการขอรับการคัดเลือก และมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาไปที่หน่วยงานต้นสังกัดทราบ

๖. ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดให้เสนอ ก.ก.พิจารณาเป็นรายๆ ไป



แนวทางการดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ

ด้วยปรากฏว่า การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหลายกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่าคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น เป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและได้มีคำวินิจฉัยให้มีการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับ แล้วให้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งใหม่จากข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เคยมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่เดิม รวมทั้งผู้ร้องทุกข์และบุคคลที่ปรากฏชื่อในคำสั่งแต่งตั้งที่มีคำวินิจฉัยให้มีการยกเลิกคำสั่ง โดยการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับนั้น ผลทางนิติบัญญัติตามมา คือ จะต้องดำเนินการสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปรากฏชื่อในคำสั่งที่มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครเหล่านั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ หรือตำแหน่งที่กำหนดขึ้นเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครเหล่านั้นชั่วคราวเป็นการเฉพาะรายแล้วแต่กรณี โดยถือว่าตำแหน่งต่าง ๆ ตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้มีการยกเลิกยังคงว่างอยู่ เพื่อย้อนกลับไปพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นอีกครั้งหนึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น และการพิจารณายกเลิกคำสั่งแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ อาจมีผลกระทบต่อคำสั่งทางปกครองอื่นที่ออกตามมาในภายหลัง โดยจะทำให้คำสั่งที่ออกตามมาเหล่านั้นเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย เพราะคำสั่งเหล่านั้นจำต้องอาศัยฐานจากคำสั่งแต่งตั้งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิก โดยที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน ประกอบกับในทางปฏิบัติที่ผ่านมาได้มีการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับ แล้วมีการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งใหม่โดยคำสั่งแต่งตั้งที่ออกใหม่จะมีผลบังคับในปัจจุบัน บางตำแหน่งมีการพิจารณาและคัดเลือกใหม่หลายครั้ง ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบราชการและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยรวมและยังผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้รับคำสั่งที่เป็นผู้สุจริตและไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาเห็นว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้การดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่มีการยกเลิกตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ไม่อาจนำมานับเป็นการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ตามกฎหมาย ทั้งที่ตามหลัก “ข้าราชการตามความเป็นจริง” ย่อมเห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าข้าราชการดังกล่าว เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งและมีผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นจริงตลอดระยะเวลาก่อนที่จะมีการยกเลิกคำสั่ง นอกจากนั้นแนวทางที่ดำเนินการที่เป็นอยู่ยังไม่อาจแก้ไขเยียวยาและคืนความเป็นธรรมให้แก่ผู้ร้องทุกข์ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ผ่านการคัดเลือกและสมควรได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งตามคำสั่งที่ต้องมีการยกเลิกให้มีผลย้อนหลังตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้ ประกอบกับ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ แจ้งตามหนังสือด่วนมาก ที่ กท (ก.พ.ค.๑) ๐๓๐๗/๑๒๗ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒ ขอให้ ก.ก. พิจารณาเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลังและได้รับการพิจารณาคัดเลือกใหม่ เพื่อบรรเทาผลกระทบและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจตามระบบ



คุณธรรม โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเสนอให้ข้าราชการที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลังสามารถให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปในวันที่เคยได้รับการแต่งตั้ง รวมทั้งพิจารณากำหนดให้สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เคยได้รับแต่งตั้งมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น ก.ก.เห็นควรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ ดังนี้

๑. การยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ และการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งใหม่ ฝ่ายบริหารควรพิจารณาดำเนินการโดยคำนึงถึงความเชื่อโดยสุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้รับประโยชน์ในความคงอยู่ของคำสั่งนั้น ตามหลักความมั่นคงแห่งสิทธิและหลักการคุ้มครองความเชื่อถือและไว้วางใจของผู้รับคำสั่งทางปกครองอันเป็นหลักกฎหมายทั่วไป และมีบทบัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๒. การยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ เนื่องจากคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองที่ให้ผลสองทาง การยกเลิกคำสั่งฝ่ายบริหารอาจพิจารณายกเลิกคำสั่งให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับทั้งหมด หรือยกเลิกคำสั่งให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับเฉพาะในส่วนที่ไม่มีชื่อของผู้ร้องทุกข์และข้าราชการรายอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนก็ได้ โดยให้คำนึงถึงประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามควรแก่กรณี และประโยชน์ของทางราชการประกอบกันตามหลักการเพิกถอนคำสั่งทางปกครองที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๓. การพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งตามคำสั่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งโดยให้มีผลย้อนหลัง ให้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งใหม่จากข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเคยมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่เดิม รวมทั้งผู้ร้องทุกข์และข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ถูกต้อง เป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ การคัดเลือกที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น และดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยเคร่งครัด

๔. การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการตามผลการพิจารณาคัดเลือกใหม่ควรกำหนดให้มีผลย้อนหลังนับแต่วันที่คำสั่งฉบับเดิมมีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

๕. ในกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่คำสั่งฉบับเดิมมีผลใช้บังคับ หากมีการยกเลิกคำสั่งอื่นๆ ที่ออกตามมาในภายหลังคำสั่งเดิมที่ถูกยกเลิกด้วย ควรพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครรายนั้นกลับคืนสู่ตำแหน่งตามคำสั่งอื่น ๆ ที่ออกตามมาภายหลังและต้องถูกยกเลิกไป โดยให้มีผลย้อนหลังนับแต่วันที่คำสั่งเหล่านั้นมีผลใช้บังคับด้วย

๖. ให้พิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกโดยคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๗. แนวทางการดำเนินการนี้ ก.ก. มีมติเห็นชอบเพื่อแจ้งให้ฝ่ายบริหารใช้เป็นแนวทางดำเนินการในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒





หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
สายงานพยาบาลศาสตร์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์
สำนักงาน ก.ก.

ตามมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒



๑. ตำแหน่งในสายงานพยาบาลศาสตร์

๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.ก. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สังเคราะห์หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับสำนัก ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สังเคราะห์หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับชาติ ดังต่อไปนี้



(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบาย กรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

(ข) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของหน่วยงานระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้าง ระดับนโยบายกรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

๑.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ

กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชนทั้งในสถานบริการสุขภาพและในชุมชน ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการ การพยาบาล ปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยให้การพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามกฎหมายวิชาชีพ ช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการโดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมิน สุขภาพ วินิจฉัยปัญหา วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผล และบันทึกผลการให้การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ศึกษา วิเคราะห์ คิดค้น พัฒนาการพยาบาลและควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล จัดสถานที่ และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่ง เครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้ยาระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภท เพื่อการวินิจฉัย และบำบัดรักษา ตลอดจนการปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการพยาบาล

กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพยาบาล ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย โดยตรง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมกิจการพยาบาล ควบคุม ประสานงานการผลิตเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การจัดและพัฒนาหลักสูตร ควบคุม มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานการบริการพยาบาล การจัดระบบการตรวจนิเทศและพัฒนาความรู้ของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล การศึกษา วิจัยงานด้านการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ อนุมัติกำหนด แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตาม



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้ การประเมินเพื่อการย้าย การโอน การบรรจุกลับ และการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ สำหรับการประเมินเพื่อการย้าย การโอน การบรรจุกลับ และการเลื่อนขั้น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗

ลักษณะงานในสายงานพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานในสาขาพยาบาลศาสตร์สามารถจำแนกลักษณะงาน ออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ งานด้านการพยาบาลทั่วไป

งานด้านการพยาบาลทั่วไป หมายถึง การพยาบาลทั่วไป การพยาบาลผู้ป่วยนอก การพยาบาลผู้ป่วยใน และการรักษาพยาบาลในชุมชน ซึ่งมีลักษณะงาน ดังนี้

๑.๑ การพยาบาลทั่วไป

เป็นงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา และควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล ในทุกสาขา คิดค้น ริเริ่ม กำหนดกลวิธี หรือรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับงานพยาบาลในหน่วยงานส่งเสริมพัฒนา ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล ให้คำปรึกษาแนะนำและ แก้ปัญหาทางการพยาบาล

๑.๒ การพยาบาลผู้ป่วยนอก

เป็นงานให้บริการแก่ผู้รับบริการด้านสุขภาพ ตามกระบวนการของการตรวจและรักษา โดยการคัดกรองผู้เข้ารับบริการตามภาวะสุขภาพ ประเมินความเจ็บป่วยและความรุนแรงของโรค ช่วยแพทย์ ในการตรวจรักษาทั่วไป ให้การพยาบาลก่อนและหลังการตรวจรักษา การปฐมพยาบาลในรายที่เกิดอาการ รุนแรง หรือมีภาวะที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเฉียบพลัน บริการปรึกษาสุขภาพ แนะนำแนวทางแก่ผู้รับบริการ ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการปฏิบัติตน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการดูแลสุขภาพ รวมทั้งในรายที่ได้รับการส่งต่อ จากหน่วยงานของโรงพยาบาลหรือหน่วยงานในเครือข่าย ซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญหารุนแรง ยุ่งยากซับซ้อนด้วยการใช้ เทคนิคการให้การปรึกษาให้เหมาะสมกับภาวะแวดล้อม อาการหรือภาวะแทรกซ้อน

๑.๓ การพยาบาลผู้ป่วยใน

เป็นงานให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับไว้รักษาในหอผู้ป่วย โดยการให้การพยาบาล ครอบคลุมและต่อเนื่องตลอด ๒๔ ชั่วโมง ตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย ปฏิบัติ กิจกรรมการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ เฝ้าระวังอันตรายและภาวะแทรกซ้อน แก้ไขปัญหาที่เกิดจาก ภาวะการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อบรรเทาอาการและความทุกข์ทรมานของผู้เจ็บป่วย สอน แนะนำ ให้คำปรึกษาผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการปฏิบัติตน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้สามารถกลับไปดูแลตนเองและครอบครัวได้



๑.๔ การรักษาพยาบาลในชุมชน

เป็นงานบริการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว ในเขตชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานบริการนั้นๆ โดยเฝ้าระวัง ค้นหาผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ ตรวจ วินิจฉัย บำบัด รักษา ภายใต้ระเบียนกระทรวงสาธารณสุข ติดตามให้การรักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย ผู้พิการหรือผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่บ้าน ให้การปรึกษาสุขภาพแก่ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ อบรมการรักษา การปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน และการใช้ยาสมุนไพรแก้อาสาสมัครสาธารณสุข และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

ลักษณะที่ ๒ งานด้านการพยาบาลที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ

งานด้านการพยาบาลที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ หมายถึง การพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต การพยาบาลผู้ป่วยทางจิต การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด การพยาบาลวิสัญญี การพยาบาลผู้คลอด การใช้เครื่องมือหรือการตรวจรักษาพยาบาลพิเศษในสาขาต่างๆ การให้การปรึกษาด้านสุขภาพ การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานดังนี้

๒.๑ การพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

เป็นงานบริการผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ ผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินและวิกฤตทั้งระบบร่างกายและจิตใจ โดยการประเมินสภาวะความรุนแรงของการเจ็บปวด ตัดสินใจให้การปฐมพยาบาล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ที่จะช่วยชีวิตผู้ป่วย ตลอดจนการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยเพื่อแก้ไขสถานการณ์ได้ทันที่

๒.๒ การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด

เป็นงานให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัดโดยการเตรียมความพร้อมของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจก่อนผ่าตัด การเตรียมความพร้อมในการช่วยผ่าตัดตามความยุ่งยากซับซ้อนและประเภทของการผ่าตัด การเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผ่าตัด การช่วยแพทย์ระหว่างผ่าตัด การเฝ้าระวังและให้การช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่อมีอาการเปลี่ยนแปลงที่จะก่อให้เกิดอันตรายในระหว่างผ่าตัดและหลังการผ่าตัด รวมทั้งปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะวิกฤต

๒.๓ การพยาบาลวิสัญญี

เป็นการปฏิบัติการให้ยาระงับความรู้สึกแก่ผู้ป่วย โดยการวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วยเพื่อเลือกวิธีการและดำเนินการให้ยาระงับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมทุกภาวะของผู้ป่วยแต่ละรายภายใต้ระเบียนหรือกฎกระทรวงของกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะวิกฤตเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ ให้การอภิบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤตภายหลังการให้ยาระงับความรู้สึก

๒.๔ การพยาบาลผู้ป่วยหนัก

เป็นงานให้บริการพยาบาลผู้ป่วยซึ่งมีปัญหาคความเจ็บป่วยในระดับรุนแรง ที่เสี่ยงต่อชีวิต โดยการเฝ้าระวัง วินิจฉัย และแก้ไขภาวะวิกฤต ใช้และปรับแต่งเครื่องมือพิเศษต่างๆ ให้เหมาะสมกับปัญหาและสภาวะการเจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย เช่น หอผู้ป่วย ไอ ซี ยู และ ซี ซี ยู



๒.๕ การพยาบาลผู้ป่วยคลอด

เป็นงานให้บริการพยาบาลผู้คลอดทุกระยะ ตั้งแต่ระยะรอคลอด ระยะคลอด และระยะหลังคลอด โดยการเตรียมผู้คลอดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ในการคลอด ฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนของมารดาและทารก ตรวจสอบความก้าวหน้าของการคลอด ให้การพยาบาลตามความต้องการ และปัญหาของผู้คลอด ทำคลอดในรายปกติ ช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาและทำคลอดในรายผิดปกติหรือมีภาวะแทรกซ้อน ปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้คลอด และทารกแรกเกิดที่มีภาวะวิกฤต รวมทั้งทารกแรกคลอดที่มีน้ำหนักน้อย

๒.๖ การพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ

เป็นงานให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจรักษาด้วยวิธีพิเศษหรือใช้เครื่องมือพิเศษ โดยการเตรียมผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความพร้อมก่อนที่จะเริ่มการตรวจรักษา ช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาฝ้าระวังและแก้ไขภาวะแทรกซ้อน รวมทั้งดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือพิเศษให้คงสภาพอยู่เสมอ

๒.๗ การพยาบาลผู้ป่วยทางจิต

เป็นงานบริการพยาบาลแก่ผู้ที่มีปัญหาทางจิตหรือสติปัญญา โดยการจำแนกและวินิจฉัยปัญหาผู้ป่วยที่มีสาเหตุจากพยาธิสภาพหรือสติปัญญา ตามความรุนแรงของอาการและโรคทุกสภาพ ปฏิบัติกิจกรรมการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ ฝ้าระวังอันตรายและภาวะแทรกซ้อน แก้ไขปัญหาที่เกิดจากภาวะการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อบรรเทาอาการสร้างปฏิสัมพันธ์ สอน แนะนำผู้ป่วยและประชาชนเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมสุขภาพจิต การดูแลและฝึกสมรรถนะคนปัญญาอ่อน รวมทั้งการป้องกันความพิการและการฟื้นฟูบุคลิกภาพของผู้ป่วยโดยกำหนดและจัดกิจกรรมฟื้นฟูสภาพตามภาวะของผู้ป่วยให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้

ลักษณะที่ ๓ งานด้านวิชาการพยาบาล

งานด้านวิชาการพยาบาล หมายถึง งานที่มีลักษณะเกี่ยวกับวิชาการทางการพยาบาล ได้แก่ การกำหนดการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานการพยาบาล การวิจัยและพัฒนา การกำหนดรูปแบบ การพัฒนาระบบการพยาบาล การตรวจสอบ การควบคุมและการประเมินคุณภาพการพยาบาล การสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด (Chang agent) และการขยายรูปแบบสู่สถานบริการสาธารณสุข รวมทั้งการพัฒนาเจ้าหน้าที่และการให้การปรึกษา

การกำหนดระดับของตำแหน่ง

กำหนดระดับของตำแหน่งในแต่ละลักษณะงานได้ ดังนี้

ลักษณะที่ ๑ งานด้านการพยาบาลทั่วไป กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ

ลักษณะที่ ๒ งานด้านการพยาบาลที่ใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ

ลักษณะที่ ๓ งานด้านวิชาการพยาบาล กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ



๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญของสายงานในสาขาพยาบาลศาสตร์ จะต้องมีความสมบัติ คุณสมบัติ และผลงานตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

๔.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗ หรือ ก.ก. ๑)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม / ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

๔.๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑) คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรง จะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.ก.) และ

๒) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

- ประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรในสาขาที่ขอประเมิน (ถ้ามี) เช่น ประกาศนียบัตรวิสัญญีพยาบาล เป็นต้น

๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.ก. กำหนด

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณสมบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี	๙ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมาคำนวณเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้



๔.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๔.๒.๑ พิจารณาประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
๑. ความรับผิดชอบ	๑๕	๑๐
๒. ความคิดริเริ่ม	๑๕	๑๕
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕	๑๐
๔. ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๕	๑๐
๕. ความประพฤติ	๑๐	๑๐
๖. การพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๐	๑๐
๘. บุคลิกภาพ	๑๐	๑๐
๙. วิสัยทัศน์ (Vision)	-	๑๕
รวม	๑๐๐	๑๐๐

หมายเหตุ รายละเอียดแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล กำหนดไว้ในภาคผนวก ๑

๔.๒.๒ แนวทางการประเมิน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้รับผิดชอบประเมินตามเกณฑ์ในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลสาขาพยาบาลศาสตร์ ในแต่ละระดับตามที่กำหนด ดังนี้

ก. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคลของผู้ขอรับการประเมินแทนผู้บังคับบัญชา ๑ ระดับข้างต้นก็ได้ โดยคณะกรรมการประเมินจะประกอบด้วยกรรมการ ๓ คน ดังนี้

๑) หัวหน้าหน่วยงานของบุคคลที่ขอรับการประเมิน เป็นประธาน

๒) รองหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานวิชาการ หรือหัวหน้าฝ่ายหรือกลุ่มงานวิชาการของหน่วยงาน เป็นกรรมการ

๓) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เป็นกรรมการ

ข. การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก. พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐ ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ ๗๑ - ๙๐ ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๗๐ ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม



ค. ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนในแต่ละรายการ และคะแนนรวมที่บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่า ผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้

ง. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกัน จะต้องระบุเหตุผล แล้วเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

จ. กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุง พัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

๔.๓ การประเมินผลงาน

๔.๓.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงาน และ/หรือ ผลสำเร็จของงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ หรือวงการด้านอื่นๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ หรือเอกสารวิชาการที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด อย่างไร หรือเป็นส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งเมื่อได้ลงชื่อรับรองและนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้ และหากพิสูจน์ได้ว่าผู้มีส่วนรวมรายใด ได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอรับการประเมินผู้นั้น ผู้ขอรับการประเมินอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

ในสาขาพยาบาลศาสตร์ กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และระบุส่วนที่เป็นผู้ดำเนินการ

๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วตามปกติจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ ยกเว้น

๔.๑) กรณีที่ผลงานนั้นผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปแล้ว แต่ได้มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และปรับปรุงเนื้อหาสาระให้กว้างขวาง หรือเพิ่มเติมให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อได้นำไปเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์แล้ว ก็อาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินในระดับที่สูงขึ้นได้อีก



๔.๒) กรณีผลงานนั้นไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากคุณภาพของผลงานยังไม่ได้มาตรฐานเหมาะสมเพียงพอกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน ผู้ขอรับการประเมินอาจนำผลงานดังกล่าวกลับมาใช้ประเมินได้อีก โดยต้องส่งพร้อมผลงานอื่นๆ เพิ่มเติม หรืออาจปรับปรุงแก้ไขผลงานนั้นตามข้อ ๔.๑) แล้วส่งประเมินใหม่ได้

๕) กรณีผลงานที่ส่งประเมินหลายชิ้น ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดเรียงลำดับผลงานตามความสำคัญและคุณภาพของผลงานนั้นๆ โดยคณะกรรมการจะพิจารณาประเมินเฉพาะผลงานที่แสดงไว้ในรายการที่ส่งประเมินตามลำดับเท่านั้น

๖) ผลงานทางวิชาการที่ ก.ก. กำหนดให้มีการเผยแพร่ก่อนส่งประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องเสนอผลงานฉบับจริงที่น่าเผยแพร่ตามวิธีการที่กำหนดแล้วให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาประเมิน

๗) กรณีที่คณะกรรมการประเมินมีมติให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานดังกล่าว และนำเผยแพร่ตามเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน และส่งให้สำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานการเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณี ภายใน ๖ เดือนหลังจากที่คณะกรรมการมีมติ ทั้งนี้ การนับระยะเวลาย้อนหลังให้อยู่ดุลพินิจของคณะกรรมการฯ ว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขในสาระสำคัญของผลงานหรือไม่ อย่างไร

๔.๓.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมินในสาขาพยาบาลศาสตร์ มีดังนี้

๔.๓.๒.๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี แบ่งเป็น

- ๑) ผลงานบริการหรือปฏิบัติการพยาบาล
- ๒) ผลงานสอนหรือฝึกอบรม
- ๓) ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ

๔.๓.๒.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๔.๓.๒.๓ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

๔.๓.๒.๔ ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารวิชาการ รายงานการศึกษาเฉพาะกรณี ผลงานการดำเนินงานโครงการ เอกสารประกอบการสอน คู่มือการปฏิบัติงาน บทความวิชาการเชิงวิเคราะห์ งานวิจัย หรือสื่อวิชาการ เช่น แถบบันทึกเสียง วิดีทัศน์ ภาพยนต์หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น

ผลงานบริการ หรือปฏิบัติการพยาบาล ผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงผลงานย้อนหลัง ๓ ปี เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

ผลงานสอนหรือฝึกอบรม และผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าปฏิบัติงานตามที่ชี้แจงจริง

สำหรับกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันไม่ครบ ๑ ปี ต้องแสดงผลงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ครองอยู่ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

โดยมีรายละเอียดคุณภาพของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับ ดังนี้



ลักษณะที่ ๑ งานด้านการพยาบาลทั่วไป และลักษณะที่ ๒ งานด้านการพยาบาลที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ

ชื่อตำแหน่ง	ระดับคุณภาพของผลงาน	ผลงานที่ใช้ในการประเมิน
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ	ดีเด่น	๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ที่ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะทาง การพยาบาลในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับ กรมหรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงมาก อย่างเห็นได้ชัด โดยเสนอผลการปฏิบัติงานด้าน ๑.๑ งานบริการหรือปฏิบัติการพยาบาล และ ๑.๒ งานสอนหรือฝึกอบรม ให้การสอน หรือฝึกอบรมในสาขา วิชาชีพการพยาบาล ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติการ พยาบาลระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือการจัดฝึกอบรมในสาขา การพยาบาลในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน และ ๑.๓ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานในสาขาวิชาชีพ การพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลระดับรองลงมา เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นักศึกษา เป็นต้น และ ๒. ผลงานวิชาการในสาขาวิชาการพยาบาลซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด อย่างน้อย ๑ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น โดยอาจเป็นงานวิจัย ตำรา บทความ วิชาการเชิงวิเคราะห์ รายงานการดำเนินงานโครงการ หรือสื่อวิชาการ เช่น แถบบันทึกเสียง วีดิทัศน์ หรือภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ซึ่ง เป็นผลจากการริเริ่ม คิดค้น ทดลอง วิจัย หรือพัฒนาจากพื้นฐานของ วิชาชีพ หรือวิชาการพยาบาล ผลงานวิชาการ ถ้าเสนอ ๑ ชิ้น ผลงานชิ้นนั้นต้องเผยแพร่ แล้วจึงเสนอประเมินได้ ในกรณีที่เสนอมากกว่า ๑ ชิ้น ผลงานหลักต้อง เผยแพร่แล้วเช่นเดียวกัน โดยเป็นผลงานที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วใน วารสารที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ให้การรับรอง คือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) ในกลุ่มที่ ๑ หรือกลุ่มที่ ๒ ณ วันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับ เอกสารครบถ้วนสมบูรณ์



ชื่อตำแหน่ง	ระดับคุณภาพ ของผลงาน	ผลงานที่ใช้ในการประเมิน
พยาบาลวิชาชีพ ทรงคุณวุฒิ	ดีเด่นเป็น พิเศษ	๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ที่ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะทาง การพยาบาลในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับ ในระดับกรมหรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาชีพ การพยาบาลในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด โดยเสนอผลการ ปฏิบัติงานด้าน ๑.๑ งานบริการหรือปฏิบัติการพยาบาล และ ๑.๒ งานสอนหรือฝึกอบรม ให้การสอนหรือฝึกอบรมในสาขา วิชาชีพการพยาบาล ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติ การพยาบาลระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือการจัดฝึกอบรม ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน และ ๑.๓ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานในสาขาวิชาชีพ การพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลระดับรองลงมา เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นักศึกษา เป็นต้น และ ๒. ผลงานวิชาการในสาขาวิชาการพยาบาลซึ่งมีคุณภาพดีเด่นเป็น พิเศษ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงเป็นพิเศษอย่าง เห็นได้ชัด อย่างน้อย ๑ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น โดยอาจเป็นงานวิจัย ตำรา หรือสื่อวิชาการ เช่น แถบบันทึกเสียง วิดีทัศน์ หรือภาพยนตร์ หรือ สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ซึ่งเป็นผลจากการริเริ่ม คิดค้น ทดลอง วิจัย หรือ พัฒนาจากพื้นฐานของวิชาชีพหรือวิชาการพยาบาล ผลงานวิชาการถ้าเสนอ ๑ ชิ้น ผลงานชิ้นนั้นต้องเผยแพร่ แล้วจึงเสนอประเมินได้ ในกรณีที่เสนอมากกว่า ๑ ชิ้น ผลงานหลักต้อง เผยแพร่แล้วเช่นเดียวกัน โดยเป็นผลงานที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วใน วารสารที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ให้การรับรอง คือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) ในกลุ่มที่ ๑ หรือกลุ่มที่ ๒ ณ วันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับเอกสาร ครบถ้วนสมบูรณ์



ชื่อตำแหน่ง	ระดับคุณภาพ ของผลงาน	ผลงานที่ใช้ในการประเมิน
นักวิชาการ พยาบาล เชี่ยวชาญ	ดีเด่น	๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ที่ใช้หลักวิชาการพยาบาล ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรมหรือ ระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงมากอย่างเห็น ได้ชัด โดยเสนอผลการปฏิบัติงานด้าน ๑.๑ งานบริการวิชาการหรือปฏิบัติการพยาบาล และ ๑.๒ งานสอนหรือฝึกอบรม ให้การสอนหรือฝึกอบรมในสาขา การพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษา สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือการจัด ฝึกอบรมในสาขาการพยาบาลในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน และ ๑.๓ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานในสาขาการพยาบาล แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือแก่หน่วยงานสถานพยาบาล ระดับต่างๆ เป็นต้น และ ๒. ผลงานวิชาการในสาขาวิชาการพยาบาลซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด อย่างน้อย ๑ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น โดยอาจเป็นงานวิจัย ตำรา บทความ วิชาการเชิงวิเคราะห์ รายงานการดำเนินงานโครงการ หรือสื่อวิชาการ เช่น แถบบันทึกเสียง วิทยุทัศน์ หรือภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ซึ่ง เป็นผลจากการริเริ่ม คิดค้น ทดลอง วิจัย หรือพัฒนาจากพื้นฐานของ วิชาการพยาบาล ผลงานวิชาการถ้าเสนอ ๑ ชิ้น ผลงานชิ้นนั้นต้องเผยแพร่ แล้วจึงเสนอประเมินได้ ในกรณีที่เสนอมากกว่า ๑ ชิ้น ผลงานหลักต้อง เผยแพร่แล้วเช่นเดียวกัน โดยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทางการพยาบาล การแพทย์ หรือการสาธารณสุขที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขา พยาบาลศาสตร์ให้การรับรอง หรือแสดงผลงานในการประชุมทาง วิชาการ



ชื่อตำแหน่ง	ระดับคุณภาพ ของผลงาน	ผลงานที่ใช้ในการประเมิน
นักวิชาการ พยาบาล ทรงคุณวุฒิ	ดีเด่นเป็น พิเศษ	๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ที่ใช้หลักวิชาการพยาบาล ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาชีพการพยาบาลในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด โดยเสนอผลการปฏิบัติงานด้าน ๑.๑ งานบริการวิชาการหรือปฏิบัติการพยาบาล และ ๑.๒ งานสอนหรือฝึกอบรม ให้การสอนหรือฝึกอบรมในสาขา การพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษา สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือการจัด ฝึกอบรมในสาขาการพยาบาลในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน และ ๑.๓ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานในสาขาการพยาบาล แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับรองลงมา นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ หรือแก่หน่วยงาน สถานพยาบาล ระดับต่างๆ เป็นต้น และ ๒. ผลงานวิชาการในสาขาวิชาการพยาบาลซึ่งมีคุณภาพดีเด่นเป็น พิเศษ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานการพยาบาลในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็น ได้ชัด อย่างน้อย ๑ ชิ้น แต่ไม่เกิน ๓ ชิ้น โดยอาจเป็นงานวิจัย ตำรา หรือสื่อวิชาการ เช่น แถบบันทึกเสียง วิทยุทัศน์ หรือภาพยนตร์ หรือ สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ซึ่งเป็นผลจากการริเริ่ม คิดค้น ทดลอง วิจัย หรือ พัฒนาจากพื้นฐานของวิชาการพยาบาล ผลงานวิชาการถ้าเสนอ ๑ ชิ้น ผลงานชิ้นนั้นต้องเผยแพร่ แล้วจึงเสนอประเมินได้ ในกรณีที่เสนอมากกว่า ๑ ชิ้น ผลงานหลักต้อง เผยแพร่แล้วเช่นเดียวกัน โดยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทางการพยาบาล การแพทย์ หรือการสาธารณสุขที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขา พยาบาลศาสตร์ให้การรับรอง หรือแสดงผลงานในการประชุมทาง วิชาการ



ค. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับทรงคุณวุฒิ มี ๓ องค์ประกอบ คือ
องค์ประกอบและแนวทางในการพิจารณา คะแนน

๑) ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี

- ผลงานบริการ/ปฏิบัติการพยาบาล ๕
- ผลงานสอนหรือฝึกอบรม ๒๐
- ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ ๑๕

๒) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๐

๓) ผลงานทางวิชาการ ๕๐

- คุณภาพและความยุ่งยาก (๓๐ คะแนน)
- ประโยชน์ของผลงาน (๑๕ คะแนน)
- การเผยแพร่ผลงาน (๕ คะแนน)

๕.๒ เกณฑ์การตัดสิน

การประเมินผลงาน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๑. คะแนนรวม

- ระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับเชี่ยวชาญและ

ระดับทรงคุณวุฒิ

๒. คะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละองค์ประกอบ

ในกรณีที่ผลการพิจารณาของคณะกรรมการแตกต่างกัน ให้ตัดสินการประเมิน โดยผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้รับผลการพิจารณา “ผ่าน” จากกรรมการ ๒ ใน ๓ หรือ ๓ ใน ๔ หรือคิดเป็น จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนกรรมการ ทั้งนี้ คะแนนรวมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในระดับ ข้าราชการ และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก ๑

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล สาขาพยาบาลศาสตร์ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....(ด้าน (ถ้ามี).....)

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๑.๑ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและ/หรืองานที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและ/หรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๑.๔ อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ ๑.๕ ช่วยเหลืองานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง	๑๕	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๒.๑ คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน ๒.๒ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ ๒.๓ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชาชีพและในสายงานของตน ๒.๔ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ๒.๕ สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ๒.๖ มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๓.๑ วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ ๓.๒ วิเคราะห์สู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี ๓.๓ ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๓.๔ เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม	๑๕	
๔. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๔.๑ สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ๔.๒ ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๕	



ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๕.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและราชการ ๕.๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพตน ๕.๓ มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม ๕.๔ มีความซื่อสัตย์สุจริต	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๖.๑ แสวงหาติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ ๖.๒ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา ๖.๓ นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๗.๑ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๗.๒ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ๗.๓ เคารพในสิทธิของผู้อื่น	๑๐	
๘. บุคลิกภาพ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๘.๑ มีกิริยาจาสุภาพ อ่อนโยน ๘.๒ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๘.๓ ควบคุมอารมณ์ได้ ๘.๔ ความเป็นผู้นำ	๑๐	
รวม	๑๐๐	



แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล สาขาพยาบาลศาสตร์ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....(ด้าน (ถ้ามี).....)

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๑.๑ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและ/หรืองานที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและ/หรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๑.๔ อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ ๑.๕ ช่วยเหลืองานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง	๑๐	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๒.๑ คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน ๒.๒ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ ๒.๓ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชาชีพและในสายงานของตน ๒.๔ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ๒.๕ สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ๒.๖ มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๓.๑ วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ ๓.๒ วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี ๓.๓ ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๓.๔ เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๔. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๔.๑ สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ๔.๒ ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	



ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๕.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและราชการ ๕.๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพตน ๕.๓ มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม ๕.๔ มีความซื่อสัตย์สุจริต	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๖.๑ แสวงหาติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ ๖.๒ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา ๖.๓ นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๗.๑ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๗.๒ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ๗.๓ เคารพในสิทธิของผู้อื่น	๑๐	
๘. บุคลิกภาพ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๘.๑ มีกิริยาวาจาสุภาพ อ่อนโยน ๘.๒ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๘.๓ ควบคุมอารมณ์ได้ ๘.๔ ความเป็นผู้นำ	๑๐	
๙. วิสัยทัศน์ (Vision) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๙.๑ คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล ๙.๒ กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรง หรือผลกระทบ	๑๕	
รวม	๑๐๐	



ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

เหตุผล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับ
การประเมินได้



ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ
แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน

เหตุผล

() ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๒
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
(๑) สถิติปริมาณงาน

ลำดับที่	ลักษณะงาน	หน่วยนับ	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
 (.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
 (.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ

(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน

(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
 (.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ให้เสนอผลงานที่ตรงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง
 โดยเสนอผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ก่อนปีที่ส่งคำขอประเมิน

กรณีที่ลาศึกษาต่อ การเสนอผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ให้เสนอผลงานของปีก่อนนั้นแทน



(๒) ผลงานสอนหรือฝึกอบรม

ลำดับที่	หัวข้อที่สอนหรือ ฝึกอบรม	ผู้รับการสอนหรือ ฝึกอบรม	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			ชม.	คน	ชม.	คน	ชม.	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ
(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน
(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ
(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....



(๓) ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ

ลำดับที่	เรื่องที่ให้คำปรึกษา แนะนำ	กลุ่มหรือบุคคลที่ขอรับการ ปรึกษา	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			ครั้ง	คน	ครั้ง	คน	ครั้ง	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ
(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน
(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ
(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๓
แบบสรุปผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง “.....”

(ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ)

ก. ความสำคัญของผลงาน

.....
.....
.....

ข. วิธีการ/ขั้นตอนในการดำเนินงาน

.....
.....
.....

ค. ลักษณะที่แสดงถึงความยุ่งยากของงาน

.....
.....
.....

ง. ปัญหา / อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

จ. การนำผลงานไปใช้ประโยชน์/ อ้างอิง

.....
.....
.....



ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน (เรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)							การ นำไปใช้ ประโยชน์/ อ้างอิง	การ เผยแพร่ ผลงาน ระดับ เชี่ยวชาญ ขึ้นไป
ลำดับ ที่	ผลการ ปฏิบัติงาน/ ผลสำเร็จ ของงาน (ปีพ.ศ. ที่ ดำเนินการ)	สรุปผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ในการ ดำเนินการ	ลักษณะ ที่แสดง ถึงความ ยุ่งยาก ซับซ้อน	จำนวน ผู้ร่วม ดำเนินการ	สัดส่วน และ ลักษณะ ของงาน ที่ปฏิบัติ	ระบุ รายละเอียด ของผลงาน เฉพาะส่วน ที่ตนปฏิบัติ		

หมายเหตุ ๑. ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่
กำหนดในสายงานนั้นๆ

๒. กรณีที่มีผลงานที่ส่งประเมินในรูปรายงาน เอกสารอ้างอิง หรือหลักฐานในการปฏิบัติงานนั้น
หรือในลักษณะอื่นให้แนบมาด้วย

๓. การเผยแพร่ผลงาน หมายถึง การนำผลงานหรือผลการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งได้รวบรวม
จัดพิมพ์เป็นเอกสารวิชาการหรือบทความ หรือจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มโดยนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ (พร้อมระบุ
แหล่งที่เผยแพร่และปีที่เผยแพร่)



การรับรองผลงาน

๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๒ คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของ.....
ที่เสนอไว้ข้างต้น ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๕

แบบให้คะแนนการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
สำหรับกรรมการผู้ประเมินสาขาพยาบาลศาสตร์

แบบประเมินผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่.....)
.....
.....

ผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน คือ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง

- ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เรื่อง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. ขอบเขตของผลงาน		
2. คุณภาพของผลงาน		
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน		
4. ประโยชน์ของผลงาน		
5. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์		
รวมคะแนน	๑๐๐	

ความเห็นเพิ่มเติม
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(วันที่)



แบบให้คะแนนการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ
สำหรับกรรมการผู้ประเมินสาขาพยาบาลศาสตร์

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง(ด้าน.....) (ตำแหน่ง

เลขที่.....) สังกัด.....

ผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน ผลงานทางวิชาการ จำนวน ...เรื่อง คือ

.....
.....

ผลการประเมิน มีดังนี้

องค์ประกอบและแนวทางในการพิจารณา	คะแนน			ข้อคิดเห็นของผู้ประเมิน
	เต็มระดับ เชี่ยวชาญ	เต็มระดับ ทรงคุณวุฒิ	ได้	
๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี				
๑.๑ ผลงานบริการ/ปฏิบัติการพยาบาล	๑๐	๕		
๑.๒ ผลงานสอนหรือฝึกอบรม	๒๐	๒๐		
๑.๓ ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ	๑๕	๑๕		
๒ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐		
๓ ผลงานทางวิชาการ	๔๕	๕๐		
๓.๑ คุณภาพและความยุ่งยาก	(๒๕)	(๓๐)		
๓.๒ ประโยชน์ของผลงาน	(๑๕)	(๑๕)		
๓.๓ การเผยแพร่ผลงาน	(๕)	(๕)		
รวม	๑๐๐	๑๐๐		

ความคิดเห็นของผู้ประเมิน

☐ ผ่านการประเมิน

☐ ไม่ผ่านการประเมิน

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

(ลงชื่อ)ผู้ประเมิน

(.....)

(วันที่)





หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
สายงานเภสัชกรรม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายงานเภสัชกรรม
สำนักงาน ก.ก.

ตามมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒



๑. ตำแหน่งในสายงานเภสัชกรรม

๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.ก. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยให้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในสายงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษาวิจัย สังสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับสำนัก ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการ ศึกษา วิจัย สังสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับชาติ ดังต่อไปนี้



(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

(ข) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของหน่วยงานระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

๑.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเภสัชกรรม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเภสัชกรรม กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผสมและปรุงยาและเวชภัณฑ์ประเภทต่างๆ การจ่ายยาให้คนไข้ตามคำสั่งแพทย์ ในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ อนุมัติ กำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้การประเมินเพื่อการย้าย การโอน การบรรจุกลับ และการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับ ข้าราชการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ สำหรับการประเมินเพื่อการย้าย การโอน การบรรจุกลับ และการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗

๓. ลักษณะงานในสายงานเภสัชกรรม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานในสาขาเภสัชกรรมสามารถจำแนกลักษณะงาน ออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ งานเภสัชกรรมคลินิก

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและควบคุมระบบการ ให้บริการด้านเภสัชกรรม ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา ติดตาม และให้ข้อมูลทางวิชาการ การสอนและ ฝึกอบรมด้านยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนงานทางด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และ



ฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้เรื่องยา รวบรวมและวิเคราะห์การใช้ยาและผลของยาในผู้ป่วย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ยา รวมทั้งการใช้วิชาการเภสัชกรรมในการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและควบคุมระบบการบริหารเวชภัณฑ์ ให้คำปรึกษา สอน ฝึกอบรม แนะนำตอบปัญหา และให้ข้อมูล ทางด้านบริหารเวชภัณฑ์ ตั้งแต่การหาความต้องการ การจัดซื้อจัดหา การเก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย และ จำหน่ายเพื่อให้มีเวชภัณฑ์ใช้อย่างเพียงพอ ไม่ขาดแคลนหรือมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เพื่อให้เกิดการประหยัดและ ประสิทธิภาพสูงสุด

ลักษณะที่ ๒ งานเภสัชกรรมการผลิต

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ในการผลิตยา โดยมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา ทั้งใน ด้านปรับปรุงสูตรตำรับ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ สำหรับใช้ในทางการแพทย์และการสาธารณสุข เพื่อให้ยาที่ผลิตขึ้นมีคุณภาพดี ปลอดภัยและประหยัด ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการ ตลอดจนการให้คำปรึกษา การสอนและฝึกอบรม คำแนะนำและข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาคู่สมรรถต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ในการผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ

ลักษณะที่ ๓ งานเภสัชสาธารณสุข

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการศึกษา สืบค้น วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล และ เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานเภสัชกรรมทั้งในด้าน การพัฒนานโยบายและแผน การวางแผนและพัฒนาสมรรถนะ กำลังคน การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ กลวิธีและรูปแบบปฏิบัติ การพัฒนาเทคนิคบริการในงานเภสัชกรรม ด้านต่างๆ การนิเทศเพื่อควบคุม กำกับ และประเมินผลงานในด้านเภสัชกรรม รวมทั้งการใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการพัฒนาระบบการจัดหาและกระจายยา การสนับสนุนสถานบริการระดับรอง รวมถึงการสนับสนุนการ สาธารณสุขมูลฐาน สนับสนุนงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะที่ ๔ งานคุ้มครองผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ด้านสาธารณสุข

หมายถึง การใช้วิธีการเภสัชศาสตร์ในการประเมินและกำกับดูแลความปลอดภัยและความ สมประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ อาหาร ยา ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท วัตถุอันตราย สารระเหย เครื่องสำอางและเครื่องมือแพทย์ โดยดำเนินการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา การตรวจสอบติดตามและแก้ไขปัญหา การฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ ความรู้ และข้อมูลข่าวสารแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบธุรกิจ และประชาชนทั่วไป

การกำหนดระดับของตำแหน่ง

โดยที่งานในแต่ละลักษณะ มีคุณภาพหรือความยากง่ายของงานคล้ายคลึงกัน จึงได้พิจารณากำหนดระดับ ของตำแหน่งในทุกลักษณะงาน เป็นตำแหน่ง ระดับ ชำนาญการ - ระดับ ทรงคุณวุฒิ



๓. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในสายงานเภสัชกรรม จะต้องมีความสมบัติ คุณสมบัติและผลงานตามที่กำหนดดังนี้

๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๓.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗/ ก.ก. ๑)

๒) ประวัติการรับราชการ

๓) ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน

ผู้ขอรับการประเมินจะต้องส่งรายงานการฝึกอบรมหรือดูงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในแต่ละระดับที่จะขอประเมิน ดังนี้

ระดับชำนาญการ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

ระดับชำนาญการพิเศษ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง และเข้าร่วมอบรมระยะสั้น

ระดับเชี่ยวชาญ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง เข้าร่วมอบรมระยะสั้นและเข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาระดับชาติ

ระดับทรงคุณวุฒิ - เข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาระดับชาติ และเข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนาระดับนานาชาติ

หมายเหตุ

การประชุมวิชาการ หมายถึง การประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

การอบรมระยะสั้น หมายถึง การอบรมวิชาการทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ ย้อนหลัง ๓ ปี รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง

การประชุมวิชาการระดับชาติ หมายถึง การประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

การประชุมวิชาการนานาชาติ หมายถึง การประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้องระดับนานาชาติ ซึ่งจัดในต่างประเทศหรือในประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ ในระดับภูมิภาคหรือนานาชาติ



๔) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

เคยปฏิบัติงานหรือเคยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอะไรบ้าง ในฐานะใด เช่น เป็นหัวหน้า
โครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ อาจารย์พิเศษ เป็นต้น

๕) อัตราเงินเดือน

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับใด ให้ถือตามมติ ก.พ. เรื่องการกำหนด
อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและวิธีการให้
ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

๓.๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาเภสัชศาสตร์
และจะต้องมีคุณวุฒิเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับที่จะขอประเมิน ดังนี้

- ระดับชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับ
ประกาศนียบัตรบัณฑิต/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม
- ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือ
เทียบเท่าในสาขาวิชาเภสัชศาสตร์ หรือได้รับหนังสืออนุมัติหรือวุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบ
วิชาชีพเภสัชกรรมสาขาต่างๆ

หมายเหตุ

- ประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า หมายถึง หนังสือแสดงการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้
ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- วุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า หมายถึง การได้รับปริญญาโท
หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาเภสัชศาสตร์
- หนังสืออนุมัติ หมายถึง หนังสือแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม
สาขาใดสาขาหนึ่งซึ่งสภาเภสัชกรรมออกให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมที่ได้ปฏิบัติงานสาขาดังกล่าวจนมีความ
ชำนาญ
- วุฒิปัตร หมายถึง หนังสือแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมสาขาใด
สาขาหนึ่ง ซึ่งสภาเภสัชกรรมออกให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรมชั้นสูง หมายถึง หนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภาเภสัชกรรมออก
ให้สำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะสาขาวิชา ไม่ต่ำกว่าเก้าเดือนถึงหนึ่งปีที่
สภาเภสัชกรรมรับรอง
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพเภสัชกรรม หมายถึง หนังสือรับรองคุณวุฒิที่สภาเภสัชกรรมออก
ให้สำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะสาขาวิชา ไม่ต่ำกว่าสามเดือนที่
สภาเภสัชกรรมรับรอง



ทั้งนี้ วุฒิการศึกษาเพิ่มเติมที่ใช้บังคับสำหรับเกสัขกรที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเกสัขกรที่สำเร็จการศึกษาหรืออยู่ระหว่างการศึกษาคณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ หรือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ทางโภชนวิทยา (พิจารณาจากวันที่เข้ารับการศึกษา) ก่อนวันที่ ก.ก. ได้อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเกสัขกรรมในส่วนของคุณสมบัติเกี่ยวกับคณวุฒิเพิ่มเติม นั้น สามารถนำคณวุฒิดังกล่าวเป็นคณวุฒิเพิ่มเติมในการขอประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งเกสัขกร ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญได้ ตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานเกสัขกรรมกำหนดตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

๒) ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาเกสัขกรรมชั้นหนึ่ง หรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเกสัขกรรม จากสภาเกสัขกรรม

๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่ ก.ก. กำหนดไว้โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคณวุฒิ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี	๙ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ดังกล่าวได้ตามที่ ก.ก. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานของส่วนราชการจะได้พิจารณาเป็นรายๆ ไป

๓.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินและคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะเป็นการล่วงหน้า ดังนี้

ก) พิจารณางค์ประกอบ ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม

- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จ และความผิดพลาด
- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น



๒) ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงานและราชการ
- ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพของตน

๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม

- วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใดๆ
- วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี
- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม
- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)

๔) ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม

- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน
- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้
- แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชาการ/งานของตน
- ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขหรือดัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า

อยู่ตลอดเวลา

- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
- มีความไวต่อสถานการณ์ หรือฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก

๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม

- สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี

โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน

- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้ภาษา

อย่างถูกต้องเหมาะสม

๖) การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม

- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ
- สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา
- นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม

- การอุทิศเวลาให้กับงาน
- สามารถช่วยเหลือหน่วยงานและองค์การอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งงานโดยตรง

และงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

- การไม่เกี่ยงงาน

๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม

- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น



- ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
- เป็นนักประชาธิปไตยที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้
- มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

๙) วิสัยทัศน์ (ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปทุกตำแหน่ง) พิจารณาจากพฤติกรรม

- คาดการณ์ หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล
- กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็น

ผลโดยตรงหรือผลกระทบ

ข) ผู้ขอประเมิน

ผู้ขอประเมิน : ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล หรือในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ เห็นสมควรให้การพิจารณาประเมินคุณลักษณะของบุคคลมีความละเอียดรอบคอบ และมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ก็อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของผู้ขอรับการประเมินแทนผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ข้างต้นก็ได้ โดยคณะกรรมการประเมินจะประกอบด้วยกรรมการ ๓ คน ดังนี้

- ๑) หัวหน้าหน่วยงานของบุคคลที่ขอรับการประเมิน เป็นประธาน
- ๒) รองหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานวิชาการ หรือหัวหน้าฝ่ายหรือกลุ่มงาน

วิชาการของหน่วยงาน เป็นกรรมการ

- ๓) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เป็นกรรมการ

เกณฑ์การตัดสิน

กรณีผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ เป็นผู้ประเมิน ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่า “ผ่าน” จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลและในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ มีความเห็นในกรณีที่ผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

กรณีคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะเป็นผู้ประเมิน ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมจากการประเมินของคณะกรรมการโดยส่วนรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

กรณีที่ไมผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป



เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนักคะแนน	
	ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
๑) ความรับผิดชอบ	๑๕	๑๕
๒) ความประพฤติ	๑๕	๑๕
๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕	๑๕
๔) การพัฒนาตนเอง	๑๕	๑๐
๕) ความคิดริเริ่ม	๑๐	๑๐
๖) ความเสียสละ	๑๐	๑๐
๗) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๐	๑๐
๘) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐	๕
๙) วิสัยทัศน์	-	๑๐
คะแนนรวม	๑๐๐	๑๐๐

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนในแต่ละองค์ประกอบจะต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๓.๓ การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน และสนองนโยบายของส่วนราชการ และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงาน นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงาน ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมิน

ข) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ไม่จำเป็นต้องจะมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ และผลงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่ทันสมัย มีประโยชน์ในขณะที่ยังดำเนินการพิจารณาประเมิน

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอประเมินได้ผลิตผลงาน หรือร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน และจากผู้บังคับบัญชาด้วย สำหรับผลงานเอกสารทางวิชาการ หรือผลงานวิจัยที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้เขียน ชื่อแรก หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่มีบทบาทสำคัญ

๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนอีกไม่ได้



๕) กรณีเคยส่งประเมินแล้วไม่ผ่านการประเมิน ผู้รับการประเมินจะสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ ต้องห่างจากครั้งที่ผ่านมานับไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

๖) ผลงานวิชาการที่ ก.ก. กำหนดให้มีการเผยแพร่ ผู้รับการประเมินจะต้องเสนอผลงานฉบับจริงที่นำเผยแพร่ ให้คณะกรรมการพิจารณาประเมิน

๗) กรณีที่คณะกรรมการประเมินมีมติให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้ผู้รับการประเมินดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานดังกล่าว แล้วนำเผยแพร่ตามเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน และส่งให้สำนักงาน ก.ก. หรือหน่วยงานการเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณีภายใน ๖ เดือนหลังจากที่สำนักงาน ก.ก. แจ้งมติคณะกรรมการประเมินให้ทราบ

ค. ผลงานที่จะนำมาประเมินในสาขาเภสัชศาสตร์ มีดังนี้

๑. ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี แบ่งเป็น

๑) ผลงานบริการหรือปฏิบัติการ

๒) ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ

๒. สรุปผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๓. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

๔. ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารวิชาการ รายงานการศึกษาเฉพาะกรณี รายงานการดำเนินงาน โครงการ เอกสารประกอบการสอน คู่มือการปฏิบัติงาน บทความวิชาการเชิงวิเคราะห์ งานวิจัย หรือสื่อวิชาการ เช่น แอลบั้มเท็กเสียง วีดิทัศน์ ภาพยนตร์หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น

ผลงานบริการ หรือปฏิบัติการ ผู้รับการประเมินจะต้องแสดงผลงานย้อนหลัง ๓ ปี เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

ผลงานสอนหรือฝึกอบรม และผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินจะต้องแสดงหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าปฏิบัติงานตามที่ชี้แจงจริง

สำหรับกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันไม่ครบ ๑ ปี ต้องแสดงผลงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ครองอยู่ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

สำหรับงานในตำแหน่งเภสัชกรแต่ละระดับตำแหน่งในแต่ละลักษณะจะต้องมีผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้



ชื่อตำแหน่ง	ระดับคุณภาพ ของผลงาน	ผลงานที่ใช้ในการประเมิน
เภสัชกร เชี่ยวชาญ	ดีเด่น	๑. มีผลงานตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง ๓ ปี ๒. มีผลงานตามข้อ ๑ ที่มีคุณภาพดีเด่น เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเภสัชกรรม หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง ๓. ให้คำปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัดหรือที่เกี่ยวข้อง ๔. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเด่น ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย ๑ เรื่อง ๕. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนและเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่นมีประโยชน์ต่อทางราชการ ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้ว อย่างน้อย ๑ เรื่อง
เภสัชกรรม ทรงคุณวุฒิ	ดีเด่นเป็นพิเศษ	๑. มีผลงานตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง ๓ ปี ๒. มีผลงานตามข้อ ๑ ที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริม สนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเภสัชกรรม หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง ๓. ให้คำปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัดหรือที่เกี่ยวข้อง ๔. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย ๑ เรื่อง ๕. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนและเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่นมีประโยชน์ต่อทางราชการ ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้ว อย่างน้อย ๑ เรื่อง ทั้งนี้ จะต้องมิใช่เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ การแพทย์ หรือ การสาธารณสุขในต่างประเทศ



๔. เกณฑ์การพิจารณา

๔.๑ องค์ประกอบในการพิจารณาผลงาน

- ก) ความยุ่งยากของผลงาน
- ข) คุณภาพของผลงาน
- ค) ประโยชน์ของผลงาน
- ง) การเผยแพร่ผลงาน (กรณีที่เป็นตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป)
- จ) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล)

เพื่อให้สามารถพิจารณาผลงานของผู้ขอประเมินได้อย่างกว้างขวางจึงกำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

- ก) ความยุ่งยากของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานในประเด็นต่างๆ

ดังต่อไปนี้

- ๑) เป็นผลงานที่แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือการฝึกฝนจนมีความชำนาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน เหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๒) มีสัดส่วนงานบริการและ/หรือปฏิบัติการที่แสดงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของงาน
- ๓) ครอบคลุมภารกิจของงานแต่ละด้าน หรือครอบคลุมภารกิจพื้นฐานของหน่วยงาน หรือตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ๔) การใช้หลักวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากประเภท ชนิดของงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างน้อยเพียงใด
- ข) คุณภาพของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้
 - ๑) เป็นการดำเนินการที่ต้องการใช้ความรู้ทางวิชาการสูง มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือต้องใช้ความพยายามและคุณภาพเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินอย่างน้อยเพียงใด
 - ๒) เป็นการริเริ่ม คิดค้น ประดิษฐ์ ปรับปรุงแก้ไขหรือไม่เพียงใด
 - ๓) ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการหรือวิชาชีพตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ มากน้อยเพียงใด
 - ๔) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน หรือตามจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นๆ โดยเกิดความปลอดภัยต่อวิชาชีพและทรัพย์สินของประชาชนอย่างน้อยเพียงใด
 - ๕) เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด
 - ๖) ประหยัดเวลาและงบประมาณจากเดิมได้มากน้อยเพียงใด
 - ๗) เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการนั้นๆน้อยเพียงใด



ค) ประโยชน์ของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานว่าผลงานนั้นมีคุณค่าเป็นที่ น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ รวมถึงการสามารถนำไปประยุกต์ใช้และอ้างอิงในแต่ละระดับได้มากน้อย เพียงใด เช่น

ระดับ ชำนาญการ	ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในงานนั้นๆ หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ
ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง หรือระดับสำนักหรือ วงการวิชาชีพนั้น ๆ
ระดับ เชี่ยวชาญ	ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง ระดับสถาบัน หรือ ระดับสำนัก หรือระดับกรุงเทพมหานคร หรือระดับชาติ หรือวงการ วิชาชีพนั้น ๆ
ระดับ ทรงคุณวุฒิ	ใช้ประโยชน์แก่ราชการ สังคม และประเทศชาติกับใช้เป็นรูปแบบ หรือแนวทางปฏิบัติหรืออ้างอิงได้ในระดับกรุงเทพมหานคร หรือ ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ง) การเผยแพร่ผลงาน เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลงานแล้ว สิ่งที่จะนำมาพิจารณาต่อไปคือ ผลงานนั้นได้มีการเผยแพร่หรือนำไปใช้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ ลักษณะการเผยแพร่อาจดำเนินการในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งต่อไป

๑) การเสนอผลงาน หมายถึงการนำผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการต่างๆ หรือ เสนอ ต่อที่ประชุมทางวิชาการทั้งในประเทศและหรือในวารสารทางวิชาการต่างๆ หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ หรือเผยแพร่ทางสื่อวิชาการอื่นๆ เช่น

- ตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม
- ตีพิมพ์ในรูปเอกสารวิชาการของสำนักหรือกองหรือหน่วยงาน
- ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารในประเทศ
- ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารต่างประเทศ
- ผลงานเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
- ผลงานเสนอต่อที่ประชุมอย่างเป็นระบบเพื่อการศึกษา

๒) การแต่ง เรียบเรียง และจัดทำเป็นตำราหรือคู่มือหรือสื่อเพื่อการเผยแพร่และการศึกษา ผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- การแต่งและเรียบเรียงเป็นตำรา หรือคู่มือหรือสื่อเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่ง และเรียบเรียงเป็นตำรา หรือคู่มือทางวิชาการสาธารณสุข อันมีประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง สามารถนำไป เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานของทางราชการ หรือของเอกชนทั่วไป โดยพิมพ์เป็นรูปเล่มอย่างมีระบบ

- การเขียนบทความ หมายถึง การเขียนบทความชี้แจงรายละเอียดอันเกี่ยวข้องกับวิชาการ และการเขียนบทความเชิงวิเคราะห์ วิวิจารณ์ หรือเสนอแนะแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้ดียิ่งขึ้น



จ) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากการพิจารณาถึงคุณภาพของผลงานแล้วสิ่งที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอีกประการหนึ่ง คือ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่จะนำมาประเมินว่าบุคคลนั้นๆ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานในสาขาวิชานั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เคยดำรงตำแหน่งอะไรมาบ้าง และเคยรับผิดชอบงาน/โครงการระดับใด ในฐานะใด เคยดำเนินการอะไรมาบ้าง เป็นระยะเวลานานเท่าไร ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้โดยพิจารณาจากการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับมาแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) งานบริหารทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าเคยดำเนินการทางวิชาการด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง
- ๒) งานโครงการ โดยพิจารณาว่าเคยรับผิดชอบโครงการใดมาก่อนหรือไม่ โครงการใดระดับใด

ในฐานะใด

- ๓) ผลงานที่เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนั้นได้ถูกนำมาใช้อ้างอิงต่อๆ

มากน้อยเพียงใด

- ๔) กรรมการโดยพิจารณาว่าเคยเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการใดมาบ้าง ในระดับใด ฐานะใด

- ๕) การสอนฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้บรรยายหรือสอนที่ใดบ้าง ระดับใด

- ๖) การสัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือเคยไป

ร่วมประชุมเป็นทางวิชาการในเรื่องใด ระดับใด ฐานะใด

- ๗) รางวัลดีเด่นโดยพิจารณาว่าได้รับรางวัลดีเด่นจากสถาบันใด เรื่องใด

- ๘) งานให้คำปรึกษา โดยพิจารณาว่าเคยให้คำปรึกษาหรือได้รับเชิญไปให้คำปรึกษาแนะนำ

ที่ใดบ้างระดับใด

- ๙) ผู้เชี่ยวชาญเคยได้รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการสาขาใดบ้าง

- ๑๐) งานแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้แก้ไขปัญหาเรื่องใดบ้าง ให้แก่หน่วยงานใดและ

ผลเป็น อย่างไร

- ๑๑) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าเคยผ่านงานอื่นๆ ไດมาบ้าง เช่น เคยเป็นบรรณาธิการจัดทำวารสาร เอกสารวิชาการหรืออื่นๆ

๔.๒ การให้คะแนนด้านต่างๆ ขององค์ประกอบชีวิต

การกำหนดคะแนนด้านต่างๆ ขององค์ประกอบชีวิตนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่ทำหน้าที่พิจารณาผลงาน ได้ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาตัดสินใจ โดยกำหนดการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

- ก. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

มี ๕ องค์ประกอบ คือ



- ขอบเขตของผลงาน
- คุณภาพของผลงาน
- ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน
- ประโยชน์ของผลงาน
- ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์

การกำหนดคะแนนแต่ละองค์ประกอบให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณา	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
๑. ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี	๒๐	๒๐
๒. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น	๒๐	๒๐
๓. เอกสารวิชาการหรือวิจัย	๓๐	๓๐
๔. ประสบการณ์ของบุคคล	๒๐	๒๐
๕. การให้คำปรึกษา	๑๐	๑๐
คะแนนรวม	๑๐๐	๑๐๐

๔.๓ เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

เกณฑ์ “ผ่าน” การประเมินสำหรับตำแหน่งในระดับต่างๆ ให้คิดคะแนนรวมโดยเฉลี่ยของกรรมการ
ทุกท่าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| ๑) ระดับชำนาญการ | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย ๖๐ คะแนนขึ้นไป |
| ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย ๗๐ คะแนนขึ้นไป |
| ๓) ระดับเชี่ยวชาญ | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย ๗๕ คะแนนขึ้นไป |
| ๔) ระดับทรงคุณวุฒิ | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย ๘๐ คะแนนขึ้นไป |

โดยในแต่ละองค์ประกอบตัวชี้วัดจะต้องได้ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วย จึงจะถือว่าผ่านการประเมินได้

สำหรับผู้ผ่านการประเมินที่กรรมการผู้ประเมินเห็นว่ามีความผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ กรรมการผู้ประเมิน
อาจจะบ่งไว้ในผลการพิจารณาเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการมีความเห็นตรงกันว่าผลงานที่ส่งประเมินดังกล่าวยังไม่สมบูรณ์ โดยไม่ใช่
ข้อผิดพลาดที่ร้ายแรง หรือเป็นผลงานที่มีคุณภาพต่ำ หรือไม่มีคุณค่าทางวิชาการ คณะกรรมการอาจใช้วิธีการ
สัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน หรือการไปดูการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมจากส่วนของการ
ประเมินผลงานได้



ภาคผนวก



ภาคผนวก ๑

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....(ด้าน (ถ้ามี).....)

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๑.๑ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและ/หรืองานที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและ/หรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๑.๔ อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ ๑.๕ ช่วยเหลืองานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง	๑๕	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๒.๑ คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน ๒.๒ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ ๒.๓ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชาชีพและในสายงานของตน ๒.๔ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ๒.๕ สนใจในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ๒.๖ มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๓.๑ วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ ๓.๒ วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี ๓.๓ ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๓.๔ เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม	๑๕	
๔. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๔.๑ สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ๔.๒ ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๕	



ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๕.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและราชการ ๕.๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพตน ๕.๓ มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม ๕.๔ มีความซื่อสัตย์สุจริต	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๖.๑ แสวงหาติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ ๖.๒ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา ๖.๓ นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๗.๑ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๗.๒ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ๗.๓ เคารพในสิทธิของผู้อื่น	๑๐	
๘. บุคลิกภาพ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๘.๑ มีกิริยาจาสุภาพ อ่อนโยน ๘.๒ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๘.๓ ควบคุมอารมณ์ได้ ๘.๔ ความเป็นผู้นำ	๑๐	
รวม	๑๐๐	



แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....(ด้าน (ถ้ามี).....)

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๑.๑ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและ/หรืองานที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและ/หรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๑.๔ อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ ๑.๕ ช่วยเหลืองานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง	๑๕	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๒.๑ คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน ๒.๒ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ ๒.๓ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชาชีพและในสายงานของตน ๒.๔ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ๒.๕ สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ๒.๖ มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๓.๑ วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ ๓.๒ วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี ๓.๓ ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๓.๔ เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม	๑๕	
๔. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๔.๑ สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ๔.๒ ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	



ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๕.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและราชการ ๕.๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพตน ๕.๓ มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม ๕.๔ มีความซื่อสัตย์สุจริต	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๖.๑ แสวงหาติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ ๖.๒ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา ๖.๓ นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๗.๑ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๗.๒ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ๗.๓ เคารพในสิทธิของผู้อื่น	๑๐	
๘. บุคลิกภาพ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๘.๑ มีกิริยาวาจาสุภาพ อ่อนโยน ๘.๒ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๘.๓ ควบคุมอารมณ์ได้ ๘.๔ ความเป็นผู้นำ	๕	
๙. วิสัยทัศน์ (Vision) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ๙.๑ คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล ๙.๒ กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรง หรือผลกระทบ	๑๐	
รวม	๑๐๐	



ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

เหตุผล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับ
ประเมินได้



ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ
แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน

เหตุผล

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๒
แบบแสดงผลงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๑) สถิติปริมาณงาน

ลำดับที่	ลักษณะงาน	หน่วยนับ	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ
(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน
(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ
(ตำแหน่ง).....
(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ให้เสนอผลงานที่ตรงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยเสนอผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ก่อนปีที่ส่งคำขอรับการประเมิน
กรณีที่ลาศึกษาต่อ การเสนอผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ให้เสนอผลงานของปีก่อนนั้นแทน



(๒) ผลงานสอนหรือฝึกอบรม

ลำดับที่	หัวข้อที่สอนหรือฝึกอบรม	ผู้รับการสอนหรือฝึกอบรม	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			ชม.	คน	ชม.	คน	ชม.	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ

(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน

(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



(๓) ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ

ลำดับที่	เรื่องที่ให้คำปรึกษา แนะนำ	กลุ่มหรือบุคคลที่ขอรับการ ปรึกษา	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			ครั้ง	คน	ครั้ง	คน	ครั้ง	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....)ดูแลการปฏิบัติงานของ

(ตำแหน่ง).....ผู้ขอรับการประเมิน

(วันที่)...../...../.....โดยตรง

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....)ขึ้นไป ๑ ระดับ

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๓
แบบสรุปผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน (เรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)							การ นำไปใช้ ประโยชน์/ อ้างอิง	การ เผยแพร่ ผลงาน ระดับ เชี่ยวชาญ ขึ้นไป
ลำดับ ที่	ผลการ ปฏิบัติงาน/ ผลสำเร็จ ของงาน (ปีพ.ศ. ที่ ดำเนินการ)	สรุปผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ในการ ดำเนินการ	ลักษณะ ที่แสดง ถึงความ ยุ่งยาก ซับซ้อน	จำนวน ผู้ร่วม ดำเนินการ	สัดส่วน และ ลักษณะ ของงาน ที่ปฏิบัติ	ระบุ รายละเอียด ของผลงาน เฉพาะส่วน ที่ตนปฏิบัติ		

หมายเหตุ ๑. กรณีที่มีผลงานที่ส่งประเมินในรูปรายงาน เอกสารอ้างอิง หรือหลักฐานในการปฏิบัติงาน
นั้นหรือในลักษณะอื่นให้แนบมาด้วย

๓. การเผยแพร่ผลงาน หมายถึง การนำผลงานหรือผลการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งได้รวบรวมจัดพิมพ์
เป็นเอกสารวิชาการหรือบทความ หรือจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มโดยนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ (พร้อมระบุแหล่งที่
เผยแพร่และปีที่เผยแพร่)



การรับรองผลงาน

๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๒ คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของ.....

ที่เสนอไว้ข้างต้น ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....



ภาคผนวก ๔

แบบให้คะแนนการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

แบบประเมินผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่.....)

ผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน คือ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง
- ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เรื่อง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. ขอบเขตของผลงาน		
2. คุณภาพของผลงาน		
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน		
4. ประโยชน์ของผลงาน		
5. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์		
รวมคะแนน	๑๐๐	

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

(วันที่)



แบบให้คะแนนการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย เสนอขอรับการประเมิน ผลงานทางวิจัย

๑.....

๒.....

๓.

คะแนนประเมิน

องค์ประกอบชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ข้อวิเคราะห
๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี	๒๐		
๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ			
๑.๒ ปริมาณผลงานเฉพาะตัว			
๒ ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย	๕๐		
๒.๑ แนวความคิด			
๒.๒ วิธีดำเนินการ			
๒.๓ ประโยชน์ที่นำไปใช้ประโยชน์			
๒.๔ การเผยแพร่ผลงาน			
๓ ประสิทธิภาพของบุคคล	๒๐		
๓.๑ งานบริหารทางวิชาการ			
๓.๒ งานโครงการ			
๓.๓ ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ			
๓.๔ กรรมการหรืออนุกรรมการ			
๓.๕ การฝึกอบรม (วิทยากร/ผู้สอน)			
๓.๖ สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ			
๓.๗ การได้รับรางวัลดีเด่น			
๓.๘ งานให้คำปรึกษา			
๓.๙ งานแก้ไขปัญหา			
๓.๑๐ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง			
๔. การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ	๑๐		
รวม	๑๐๐		



สรุปความเห็นของผู้ประเมิน
ความเห็นเพิ่มเติม

☐ ผ่านการประเมิน

☐ ไม่ผ่านการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการผู้ประเมิน

(วันที่)



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
 ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๒	-	๑	๑	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	-	๑	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	-	๑	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๘	๗	๙	๒	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๕	๕	-	-	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๙	-	๗	๒	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๕	๕	-	-	
๘	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	
๙	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	
	รวม	๔๓	๑๙	๑๗	๗	



ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน ๑ ราย)			
นางณปภัช ละออเอี่ยม ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขปร. ๑๒๙) ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตประเวศ	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม เป็นเวลา ๓ ปี ๕ เดือน ๒๙ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ต.ค. ๒๕๕๖ - ๘ มี.ค. ๒๕๖๐ และ ๒๓ เม.ย.๒๕๖๒ - ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๒	ขณะดำรงตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ชำนาญการ ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา ชุมชน ซึ่งแต่ละโครงการต้อง รับผิดชอบในส่วนของการพัฒนาสังคม รวมถึงงานงบประมาณ งานด้านพัสดุ การจัดซื้อ-จัดจ้าง งานสารบรรณ จัดการประชุม ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป ไม่เกินครึ่งหนึ่ง จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของ ระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดตาม แนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๙ เดือน



สรุปการขอประเมินบุคคล

ชื่อ - สกุล ผู้ขอประเมิน	ตำแหน่งเลขที่ / ส่วนราชการปัจจุบัน	ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่
๑. นางสาวชญชญา บุญญไกร	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๑๔๘) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๓ ธันวาคม ๒๕๖๑
๒. นางสาวสุพรรณิ จิรจรีาเวช	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๑๕๒) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
๓. นายกมลรัชฎ์ จงธนากร	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๑๕๐) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๑
๔. นายจิรพล สุโภาคเวช	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) (ตำแหน่งเลขที่ รพก. ๒๒๑) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๑
๕. นายสมชัย เจิดเสริมอนันต์	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๒๘) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ เชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒



เอกสารแนบท้าย ระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕.๖ เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

