

ผลงานประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรื่องที่เสนอให้ประเมิน

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก
สำนักงานการระบายนน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงาน
ของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนน้ำ

เสนอโดย

นางสาวมานัสวี วรโชติกันตพัฒน์
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
(ตำแหน่งเลขที่ สก.สนน. ๒๗)
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ
สำนักงานการระบายนน้ำ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก

สำนักการระบายน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ – ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๒ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๓ ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดและสูงสุดของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๔ ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓.๕ ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดและสูงสุดของลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๓.๖ ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๗ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๘ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๓.๙ คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๔๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

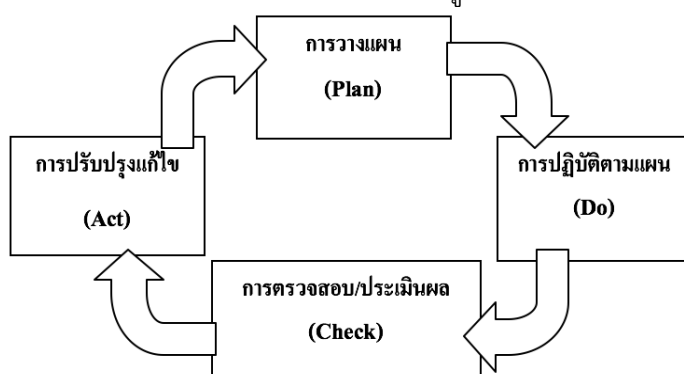
๓.๑๐ ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๑๑ หนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๕๔๘ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นของลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร

แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ แก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามวงจร PDCA ของ ศาสตราจารย์เดมมิง (Deming's cycle) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act)

ผู้ขอรับการประเมินได้นำความรู้และทักษะตามวงจร PDCA ไปใช้ในการวางแผนงาน (Plan) การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการแก้ไขปัญหาที่ทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Act) ดังนั้นการดำเนินการตามการหมุนเวียนของวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารงานการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ทำงานกว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือแก้ปัญหาได้สำเร็จตามที่วางแผนงานไว้ แสดงโดยแผนภูมิกระบวนการ PDCA ดังนี้



๔. สรุปสาระสำคัญของเรื่องและขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ สรุปสาระสำคัญของเรื่อง

ลูกจ้างประจำเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ความก้าวหน้าในสายงานของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง จึงมีความจำเป็นยิ่งโดยเฉพาะการแต่งตั้งลูกจ้างประจำ ให้ได้รับการปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ช่วยส่งเสริมขวัญ กำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๔๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการได้ปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง ตามระยะเวลาที่ ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เนื่องจากลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า มีจำนวนมาก ส่งผลให้การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของลูกจ้างประจำเกิดความล่าช้า ดังนั้นเพื่อให้การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำจะสามารถดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยนั้น ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงาน การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของลูกจ้างประจำและอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำให้ถูกต้องครบถ้วนภายในกรอบเวลาที่กำหนด โดยยึดตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

เมื่อได้รับหนังสือจากสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๔/๑๐๗๓๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้ว ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการดังนี้

๔.๒.๑ จัดทำหนังสือเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ให้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และจัดส่งเอกสารการเสนอขอการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้า ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๒.๒ จัดทำหนังสือเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๒.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า

๔.๒.๔ ตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๒.๕ รับเอกสารจากส่วนราชการในสังกัด รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๒.๖ จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน สังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และจัดส่งไฟล์ข้อมูลให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๔.๒.๗ รับหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๑๔๐๔๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ส่งสำเนาคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๙๓๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งลูกจ้างประจำ และจัดทำหนังสือเสนอเลขานุการสำนักการระบายน้ำลงนาม เพื่อเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักการระบายน้ำ

๔.๒.๘ รับหนังสือกรุงเทพมหานคร ด่วนมาก ที่ กท ๐๔๐๔/๑๘๔ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง ขอให้ตรวจสอบคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำ (ปรับระดับชั้นงาน) และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักการระบายน้ำ ดำเนินการตรวจสอบและยืนยันรายชื่อลูกจ้างประจำในสังกัดว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้ปรับระดับชั้นงาน และมีสภาพการเป็นลูกจ้างประจำอยู่ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และส่งผลการตรวจสอบให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักการระบายน้ำ และกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติควบคู่กับส่วนราชการ

๔.๒.๙ รับเอกสารจากส่วนราชการในสังกัดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและยืนยันรายชื่อลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักการระบายน้ำ ๒,๓๔๐ ราย ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้ปรับระดับชั้นงาน และมีสภาพการเป็นลูกจ้างประจำอยู่ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ พร้อมจัดทำหนังสือส่งกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ “ไม่มี”

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินมีหน้าที่รับผิดชอบการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก สำนักการระบายน้ำ และได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ประสานงานและดำเนินการแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักการระบายน้ำ ให้ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๖.๑ จัดทำหนังสือเสนอเลขานุการสำนักการระบายน้ำลงนาม เพื่อเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักการระบายน้ำ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ดำเนินการสำรวจและตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำในสังกัด และแจ้งผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานทราบ และส่งใบสมัครคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดจัดส่งบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ ภายในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ พร้อมแบบฟอร์มในการจัดทำ ประกอบด้วย

๖.๑.๑ แบบคำขอประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๖.๑.๒ แบบประเมินการสัมภาษณ์ของลูกจ้างประจำ

๖.๑.๓ แบบสรุปผลการทดสอบความสามารถในการพิมพ์

๖.๑.๔ หนังสือยินยอมการปรับระดับชั้นงานสูงขึ้น (เงินติดดาว)

๖.๑.๕ หนังสือรับรอง (กรณีปรับระดับชั้นงาน)

๖.๑.๖ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๖.๒ จัดทำหนังสือเสนอหัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ ลงนามเพื่อเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักการระบายน้ำ เพื่อประชุมซักซ้อมความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยผู้ขอรับการประเมินจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารเพื่อใช้ประกอบการประชุมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการปรับระดับชั้นงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด

นักทรัพยากรบุคคล ที่เข้าร่วมประชุม ได้ทราบแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำ เพื่อปรับระดับชั้นงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จทันระยะเวลาตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๑ ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปของแต่ละส่วนราชการ สรรวจตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ปรับระดับชั้นงานได้ และตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ

๖.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างประจำที่สามารถปรับระดับชั้นงานประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๖.๒.๓ ให้ส่วนราชการจัดส่งบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เรียบร้อยแล้ว พร้อมแบบประเมินให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ ภายในกำหนด

๖.๓ จัดทำคำสั่งสำนักการระบายนํ้า ที่ ๒๖๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักการระบายนํ้า เพื่อดำเนินการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และทดสอบการปฏิบัติตำแหน่งพนักงานพิมพ์ ทูกระดับ ประกอบด้วย คณะกรรมการ ๙ ชุด (รายละเอียด ปรากฏตามภาคผนวก ก)

๖.๔ การตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของ ตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ ตรวจสอบประวัติลูกจ้างประจำ ในสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก สำนักการระบายนํ้า ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน และกลุ่มงานสนับสนุน ดังนี้

๑. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

๑.๑ ตำแหน่งพนักงานทั่วไป และตำแหน่งพนักงานสถานที่

การปรับระดับชั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ งานในหน้าที่

๒. กลุ่มงานสนับสนุน

๒.๑ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

การปรับระดับชั้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงาน มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และ เคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี (รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามภาคผนวก ข)

ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ถึงวันปิดรับสมัคร ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ สำหรับการใช้วิธีประเมินบุคคล ได้แก่ การประเมินตามแบบคำขอประเมินบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

จากการตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก สำนักงานการระบายนํ้า เกี่ยวกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปรากฏว่ามีคุณสมบัติดังกล่าว จำนวน ๑๙ ราย ดังนี้

๑. กลุ่มบริการพื้นฐาน

- ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๖ ราย
- ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

๒. กลุ่มงานสนับสนุน

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๙ ราย

๖.๕ รับเอกสารจากส่วนราชการในสังกัด เพื่อรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินดำเนินการตรวจสอบเอกสารจากส่วนราชการที่จัดส่งบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำในสังกัดที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน ส่งให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการ เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินต้องตรวจสอบความถูกต้องในภาพรวมของส่วนราชการสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง แต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกัน จึงต้องดำเนินการพิจารณาและตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ และได้ตรวจสอบเอกสารประกอบการประเมินที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างประจำผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตามแบบฟอร์ม ดังนี้

๖.๕.๑ แบบคำขอประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ขอรับการประเมิน)

๑.๑ ชื่อ ชื่อสกุล อายุ วันเดือนปีเกิด วุฒิการศึกษา

๑.๒ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน (บริการพื้นฐาน/สนับสนุน/ช่าง) สังกัด เมื่อวันที่ รวมระยะเวลา ปี / เดือน อัตราค่าจ้าง

๑.๓ ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน (บริการพื้นฐาน/สนับสนุน/ช่าง) สังกัด

๑.๔ หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ

ทั้งนี้ลูกจ้างประจำผู้ขอรับการประเมินเซ็นชื่อเพื่อรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการและรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่)

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะนักทรัพยากรบุคคล ได้ตรวจสอบความถูกต้องของคุณสมบัติของลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก จำนวน ๑๙ คน และรับเอกสารที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องของข้อมูลจากนักทรัพยากรบุคคล ที่ควบคุมดูแลลูกจ้างประจำของแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๘ ส่วนราชการ มาเพื่อตรวจสอบกลั่นกรองความถูกต้องของข้อมูลของผู้ที่ได้รับการปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้นอีกครั้ง ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ ลูกจ้างประจำต้องมีคุณสมบัติครบตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๒.๒ อัตราค่าจ้าง เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ปรับระดับชั้นงาน ว่าต่ำกว่าขั้นต่ำ เท่ากับขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นต่ำ ทั้งนี้ลูกจ้างประจำที่ได้ปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้นต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า

๒.๓ จำนวนวันลาป่วย ลาิจ มาปฏิบัติงานสาย และการขาดราชการ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา ๓ ปีงบประมาณ (เป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้ประเมินใช้ประกอบการพิจารณาปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร)

๒.๔ พฤติการณ์ทางวินัย ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวน หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือเคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย ระบุคำสั่งและข้อหาที่โดนสอบสวนทาง วินัย (เป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้ประเมินใช้ประกอบการพิจารณาปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร)

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถปรับระดับชั้นงานได้ หรือขาดคุณสมบัติไม่สามารถปรับระดับชั้นงานได้ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการสำนักการระบายน้ำ เป็นผู้ลงนาม หลังจากที่นักทรัพยากรบุคคลได้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลถูกต้องครบถ้วนแล้ว

ตอนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคคล โดยผู้บังคับบัญชา การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน และการทดสอบปฏิบัติ ให้ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคคล ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล ดังนี้จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ หรือระดับ ๒/หัวหน้า คะแนนประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตอนที่ ๔ สรุปความเห็นในการประเมินบุคคล ผู้มีอำนาจการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย)

๔.๒ ผู้มีอำนาจประเมินสำนัก คือ หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้าฝ่าย

๔.๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า)

๔.๔ ผู้มีอำนาจประเมินสำนัก คือ ผู้อำนวยการกอง หรือเลขานุการสำนัก

๔.๕ ความเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

๔.๖ ผู้มีอำนาจประเมินสำนัก คือ ผู้อำนวยการสำนัก

๖.๕.๒ แบบประเมินการสัมภาษณ์ของลูกจ้างประจำ

ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน) ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ ตำแหน่งเลขที่ กลุ่มงาน (บริการพื้นฐาน/สนับสนุน/ช่าง)สังกัด เพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับ ซึ่งการประเมินผลการสัมภาษณ์ของลูกจ้างประจำ คณะกรรมการพิจารณาให้คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๒/หัวหน้า ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๖.๕.๓ หนังสือยินยอมการปรับระดับระดับชั้นงานสูงขึ้น (เงินติดดาว)

กรณีลูกจ้างประจำผู้มีสิทธิรับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน (เงินติดดาว) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ หากลูกจ้างประจำมีความประสงค์ขอปรับระดับชั้นงานให้สูงขึ้น ต้องทำหนังสือยินยอมการปรับระดับระดับชั้นงานสูงขึ้น (เงินติดดาว) ซึ่งจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบดังกล่าวหลังจากที่กรุงเทพมหานครมีคำสั่งปรับระดับชั้นงานแล้ว

นอกจากผู้ขอรับการประเมินจะต้องตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำสังกัดกองพัฒนาระบบหลักสำนักการระบายน้ำ แล้ว จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลลูกจ้างประจำในภาพรวมของสำนักการระบายน้ำ ที่ได้รับการปรับระดับชั้นงาน จำนวน ๘ ส่วนราชการ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจากนักทรัพยากรบุคคลที่ดูแลลูกจ้างประจำของแต่ละส่วนราชการ และส่งให้ผู้ขอรับการประเมินเพื่อกลั่นกรองความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง จำนวน ๒,๓๒๑ ราย

ด้วยมีลูกจ้างประจำเป็นจำนวนมากประกอบกับมีหลายกลุ่มและหลายตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการตรวจสอบคุณสมบัติและลดระยะเวลาในการตรวจสอบ ผู้ขอรับการประเมินได้วางแผนในการตรวจสอบลูกจ้างประจำของแต่ละส่วนราชการ โดยจำแนกตามกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง และจัดเรียงตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันไว้ด้วยกัน เช่น

๑. กลุ่มบริการพื้นฐาน

- ตำแหน่งพนักงานทั่วไป
- ตำแหน่งพนักงานสถานที่
- ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย
- ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัย
- ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์
- ตำแหน่งคนประจํารถ

๒. กลุ่มงานสนับสนุน

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
- ตำแหน่งนายท้ายเรือ
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

๓. กลุ่มงานช่าง

- ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป
- ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา

จากการจัดแยกกลุ่มงานและตำแหน่งดังกล่าวไว้เป็นหมวดหมู่ ทำให้การตรวจสอบระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และแบบประเมิน ทำได้ง่าย รวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน โดยมีจำนวนลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับขั้นงานที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สังกัดสำนักการระบายน้ำ จำนวน ๒,๓๔๐ ราย ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ดังนี้

๑. กลุ่มบริการพื้นฐาน จำนวน ๑,๙๑๗ ราย

- ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑,๗๔๔ ราย
- ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๔๒ ราย
- ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๓๗ ราย
- ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕๘ ราย
- ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ ราย
- ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๓ ราย
- ตำแหน่งคนประจํารถ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๓๑ ราย

๒. กลุ่มงานสนับสนุน จำนวน ๓๕๓ ราย

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒๗๙ ราย
- ตำแหน่งนายท้ายเรือ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๓๑ ราย
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒๑ ราย
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๑๓ ราย
- ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๙ ราย

๓. กลุ่มงานช่าง จำนวน ๗๐ ราย

- ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๖๗ ราย

- ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๓ ราย

(รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามภาคผนวก ค)

๖.๖ จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเรียงลำดับตามบัญชีถือจ่ายอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และช่องอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นและค่าตอบแทนพิเศษ (ร้อยละ) ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ วันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน คือ วันที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้ง หรือวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค)

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดส่งบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน สังกัดสำนักงานระบายน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ CD โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และไฟล์ข้อมูลให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

๖.๗ รับหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๑๔๐๔๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ส่งสำเนาคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๗๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งลูกจ้างประจำและผู้ขอรับการประเมินจัดทำหนังสือเสนอเลขานุการสำนักงานการระบายน้ำลงนาม เพื่อเวียนแจ้งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ ทราบ

๖.๘ รับหนังสือจากกรุงเทพมหานคร ด่วนมาก ที่ กท ๐๔๐๔/๑๘๔๔ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แจ้งหน่วยงานตรวจสอบคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำ (ปรับระดับชั้นงาน) ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๗๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ในสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ จำนวน ๒,๓๔๐ ราย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการปรับระดับชั้นงานและมีสภาพการเป็นลูกจ้างประจำอยู่ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ หรือไม่ ซึ่งสำนักงานเลขานุการได้จัดทำหนังสือ ที่ กท ๑๐๐๑/๑๗๓๑ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ ตรวจสอบและยืนยันรายชื่อ และส่งให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑

๖.๙ รับหนังสือจากส่วนราชการในสังกัด แจ้งผลการตรวจสอบและยืนยันรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าว มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้ปรับระดับชั้นงานถูกต้องครบถ้วน จำนวน ๒,๓๔๐ ราย จึงได้จัดทำหนังสือยืนยันรายชื่อส่งกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ ร้อยละ ๑๐๐ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๒,๓๔๐ ราย มีความถูกต้องสมบูรณ์

๗.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสร็จทันตามระยะเวลาที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๗.๓ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ ทำให้ลูกจ้างประจำเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ช่วยส่งเสริมขวัญ กำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ จำนวน ๙ คน ได้

๘.๒ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการระบายน้ำ จำนวน ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ สำนักงานระบบควบคุมน้ำ กองระบบท่อระบายน้ำ กองระบบคลอง กองสารสนเทศระบายน้ำ กองเครื่องจักรกล

๙. ความยุ่งยาก ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

กรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งลูกจ้างให้ลูกจ้างประจำในระดับชั้นงานตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ซึ่งแต่ละกลุ่มงานได้กำหนดระดับชั้นงานแตกต่างกัน และในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานให้สูงขึ้นของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นปีแรก ประกอบกับกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดระยะเวลาให้ทุกหน่วยงานดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ด้วยระยะเวลาการดำเนินงานการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำสังกัดสำนักการระบายน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในระยะเวลาที่จำกัด ประกอบกับมีลูกจ้างประจำเป็นจำนวนมาก จำนวน ๒,๓๔๐ ราย ทำให้สำนักการระบายน้ำ ต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินการ ดังนี้

๙.๑ การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและอัตราค่าจ้างต้องตรวจสอบข้อมูลจากแฟ้มประวัติของลูกจ้างประจำทุกราย ซึ่งต้องใช้เวลามากในการเก็บข้อมูล แต่ไม่เคยมีการบันทึกฐานข้อมูลดังกล่าวไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ เนื่องจากสำนักการระบายน้ำ มีลูกจ้างประจำซึ่งมีคุณสมบัติที่ควรได้รับปรับระดับชั้นงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องเร่งรีบตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับชั้นงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เกี่ยวกับการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และแบบประเมิน ทำให้การเสนอขอปรับระดับชั้นงานเกิดความล่าช้า

๙.๒ ส่วนราชการในสังกัดส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนับระยะเวลาหรือบันทึกข้อมูลในแบบประเมินไม่ครบถ้วน จึงต้องส่งเอกสารกลับไปให้ส่วนราชการแก้ไขใหม่

๑๐. ข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักการระบายน้ำ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพและและมีประสิทธิผลที่คุ้มค่า ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอแนะวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ นักทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัด ควรเตรียมดำเนินการล่วงหน้า ในการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่จะขอปรับระดับชั้นงานประจำปีงบประมาณถัดไป การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง เพื่อลดความผิดพลาดและคลาดเคลื่อนของข้อมูล ทำให้การเสนอขอปรับระดับชั้นงานเกิดความรวดเร็วและถูกต้องครบถ้วนภายในกรอบเวลาที่กำหนด

๑๐.๒ การตรวจสอบคุณสมบัติต้องทำทุกส่วนราชการและฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะทำให้สามารถสอบทานความถูกต้องของผู้มีคุณสมบัติได้ครบถ้วนทำให้ลูกจ้างประจำไม่เสียสิทธิ์ในการปรับระดับชั้นงานและเอกสารมีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

ผู้ขอรับการประเมิน

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของนางสาวมานัสวี วรโชติกันตพัฒน์

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ตำแหน่งเลขที่ สก.สนน. ๒๗) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการระบายนํ้า

เรื่อง การจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงาน

ของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า

หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครมีแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ตามกรอบการพัฒนากรุงเทพมหานครภายใต้แนวคิด ร่วมคิด ร่วมสร้างกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมาย “มหานครแห่งเอเชีย” ในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๗.๓ มีแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๗.๕ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป้าประสงค์ ๗.๕.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยกรุงเทพมหานครมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับภาระหน้าที่หลักของกรุงเทพมหานคร และใช้ในการบริหารสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีการคัดเลือกเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ประกอบด้วยกลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ให้ดำเนินการได้ปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง ตามระยะเวลาที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด เนื่องจากลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานการระบายนํ้ามีจำนวนมาก ส่งผลให้การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของลูกจ้างประจำเกิดความล่าช้า

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในชีวิตประจำวัน และเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญ อันจะนำไปสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และทันเวลา สำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่วางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัด ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล

ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นควรจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับระดับชั้นงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว เพิ่มความถูกต้องแม่นยำ มีฐานข้อมูลที่เป็นระบบ ช่วยลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสาร ทำให้ประหยัดเวลาในการตรวจสอบข้อมูลบุคคลและคุณสมบัติของลูกจ้างประจำ ลดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงและตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบคุณสมบัติการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำและลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการระบายนํ้าของลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติปรับระดับชั้นงานครบตามหลักเกณฑ์

๒. เพื่อนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำมีฐานข้อมูลถูกต้องและตรวจสอบได้

๓. เพื่อมีฐานข้อมูลระบบงานบุคลากรด้านข้อมูลบุคคลครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถให้ข้อมูลกับส่วนราชการในสังกัด และผู้บริหาร ได้อย่างรวดเร็ว

กรอบการวิเคราะห์ แนวคิด

เนื่องจากการบริหารงานภาครัฐที่ผ่านมาได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย “Thailand ๔.๐” ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน ภาครัฐสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใสในการบริหารงาน และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น

การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ในทุกระดับชั้น จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยต้องยึดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงาน ที่สูงขึ้นของลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดไว้และการจัดทำโปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า ที่จะเสนอขอปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติครบในปีงบประมาณทำให้มีฐานข้อมูล อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านข้อมูลบุคคลในภาพรวมของสำนักงานการระบายนํ้า ยังคงใช้วิธีการตรวจสอบจากเอกสาร ทั้งผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ และนักทรัพยากรบุคคล บ่อยครั้งข้อมูลระหว่างส่วนราชการและฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้า ไม่ตรงกัน ทำให้ต้องดำเนินการตรวจสอบเอกสารใหม่ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ขอรับการประเมิน จึงมีแนวคิดในการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่ง ลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบคุณสมบัติการปรับระดับชั้นงานของ ลูกจ้างประจำและลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้า ของลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติปรับระดับชั้นงานครบตามหลักเกณฑ์ มีฐานข้อมูลถูกต้องและตรวจสอบได้ สามารถให้ข้อมูลกับส่วนราชการในสังกัด และผู้บริหาร ได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอ

ปัจจุบันข้อมูลประวัติบุคคลของลูกจ้างประจำ วันดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราค่าจ้างของ ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ ทั้งในระดับกลุ่มงาน กอง และสำนักงาน ยังคงใช้ วิธีตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร ยังไม่ได้จัดทำฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทำให้ การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงาน การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ของลูกจ้างประจำ ต้องใช้เวลานานในการตรวจสอบและคิดคำนวณอายุงาน เนื่องจากไม่มีข้อมูลประวัติบุคคล ของสำนักงานการระบายนํ้าในภาพรวม ทำให้การตรวจสอบเกิดความล่าช้าและผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงได้

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้า มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการ ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่จะมีสิทธิ์ได้ปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลประวัติบุคคลของลูกจ้างประจำสังกัด สำนักงานการระบายนํ้า อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของลูกจ้างประจำ และอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เพื่อบริหารและติดตาม การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตามการปรับ ระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปรับระดับชั้นงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบคุณสมบัติการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำและลดขั้นตอน การตรวจสอบเอกสารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้าของลูกจ้างประจำที่มี คุณสมบัติปรับระดับชั้นงานครบตามหลักเกณฑ์ และเป็นประโยชน์ให้ส่วนราชการในสังกัดนำไปประยุกต์ใช้

ในการตรวจสอบข้อมูลบุคคลให้เกิดความถูกต้องตรงกัน ลดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รับความอนุเคราะห์ในการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปจากนายสิทธิชัย วรโชติกันตพัฒน์ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ฝ่ายแผนงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ซึ่งมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนในการดำเนินการ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่งและระดับก่อนการปรับระดับชั้นงาน					วัน เดือน ปี		วัน ที่ดำรงตำแหน่ง	เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง	เกณฑ์จำนวนปี ที่ใช้ประเมิน เดิม	เกณฑ์จำนวนปี ที่ใช้ประเมิน ใหม่	วัน เดือน ปี ครบคุณสมบัติ ปรับระดับชั้นงาน	ปี ครบคุณสมบัติ ปรับระดับชั้นงาน	หมายเหตุ
		สังกัดตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด กลุ่มงาน	เลขที่ ตำแหน่ง	อัตรา ค่าจ้าง	ที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน								
		สำนักงานเลขานุการ													
		สำนักงานเลขานุการ													
		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป													
๑	นายธีระ พันธุ์	พนักงานบริหารระดับสูง	ส ๑	ส.๑	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	
๒	นายชินนท์ แสงมณี	พนักงานบริหารระดับสูง	ส ๑	ส.๑	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	
		สำนักงานพัฒนาระบบงาน													
		ส่วนวิชาการและแผน													
		กลุ่มงานแผนและโครงการ													
๓	นายเฉลิมเกียรติ นาคทวี	พนักงานบริหารระดับสูง	ส ๑	ส.๑	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	
		ส่วนบริหารระบบงาน													
		กลุ่มงานบริหารระบบงาน													
		กองสารสนเทศระบบงาน													
๔	นายราชศักดิ์ สานสงวน	พนักงานบริหารระดับสูง	ส ๑	ส.๑	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	
		กองสารสนเทศระบบงาน													
		ผู้อำนวยการศูนย์													
๕	นายสุวิวัฒน์ เขียวมณี	พนักงานบริหารระดับสูง	ส ๑	ส.๑	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	

ส่วนที่ ๑

ส่วนที่ ๒

รูปแสดงการแบ่งส่วนของโปรแกรม

ส่วนที่ ๑ คือ ส่วนข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้า ได้จัดทำเพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบด้วย ลำดับที่ ชื่อ - ชื่อสกุล ตำแหน่งและระดับก่อนการปรับระดับชั้นงาน สังกัด ตำแหน่ง ระดับ สังกัดกลุ่มงาน เลขที่ตำแหน่ง ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ คือ ส่วนคำนวณข้อมูล ประกอบด้วย วัน ที่ดำรงตำแหน่ง เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง เกณฑ์จำนวนปีที่ใช้ประเมิน วัน เดือน ปี ที่ครบคุณสมบัติปรับระดับชั้นงาน ปี ที่ครบคุณสมบัติปรับระดับชั้นงาน หมายเหตุ โดยส่วนคำนวณข้อมูล มีการคำนวณ ประมวลผลข้อมูล โดยมีวิธีการเลือกข้อมูล (Filter) (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ง)

วัน เดือน ปี	วัน ที่ดำรงตำแหน่ง	เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง	เกณฑ์จำนวนปี	วัน เดือน ปี	ปี
ที่ดำรงตำแหน่ง	๒๑	๔	ที่ใช้ประเมิน	ครบคุณสมบัติ	ครบคุณสมบัติ
ปัจจุบัน				ปรับระดับชั้นงาน	ปรับระดับชั้นงาน
๑.๔	๒.๑	๒.๒			
๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑	๓๐	๑๑	๓	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑	๑๒	๓	๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	๒๕๖๔

รูปแสดงข้อมูล ๒.๑ - ๒.๒

๒.๑ วัน ที่ดำรงตำแหน่ง คือ ตัวเลขวันที่แยกมาจากข้อ ๑.๔ วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เช่น ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ จะเป็นตัวเลข ๓๐

๒.๒ เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง คือ ตัวเลขเดือนแยกมาจากข้อ ๑.๔ วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เช่น ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ จะเป็นตัวเลข ๑๑

ตำแหน่งและระดับก่อนการปรับระดับชั้นงาน					วัน เดือน ปี	วัน ที่ดำรงตำแหน่ง	เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง	เกณฑ์จำนวนปีที่ใช้ประเมิน	
สังกัด/ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	เลขที่	อัตรา	ที่ดำรงตำแหน่ง	๒๑	๘		
		กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	ค่าจ้าง	ปัจจุบัน				
สำนักงานระบายน้ำ									
สำนักงานเลขานุการ									
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๓							๒.๓	
พนักงานขับรถยนต์		ส ๑	ส.ก.สน.	๔	๙,๙๑๐	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑	๓๐	๑๑	๓
พนักงานขับรถยนต์		ส ๑	ส.ก.สน.	๖	๑๐,๘๔๐	๑ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑	๑๒	๓

รูปแสดงข้อมูล ๒.๓

๒.๓ เกณฑ์คำนวณปี คือ ตัวเลขแสดงเงื่อนไขจำนวนปีที่จะต้องดำรงตำแหน่งในข้อ ๑.๓ มาไม่น้อยกว่า ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เช่น ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ส ๑ จะต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี จะเป็นตัวเลข ๓

วัน ที่ดำรงตำแหน่ง	เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง	เกณฑ์จำนวนปี	วัน เดือน ปี	ปี
๒๑	๘	ที่ใช้ประเมิน	ครบคุณสมบัติ	ครบคุณสมบัติ
			ปรับระดับชั้นงาน	ปรับระดับชั้นงาน
ใส่ วันที่ และเดือน ที่สิ้นสุดการรับสมัครคัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้น				
๓๐	๑๑	๓	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑	๑๒	๓	๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒๕๖๕

รูปแสดงวิธีการใส่ข้อมูลเพื่อคำนวณ วัน เดือน ปี ที่ครบคุณสมบัติปรับระดับชั้นงาน

๒.๔ วัน เดือน ปี ที่ครบคุณสมบัติปรับระดับชั้นงาน โดยคำนวณมาจาก ๒.๑ วัน ที่ดำรงตำแหน่ง ๒.๒ เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง และ ๒.๓ เกณฑ์คำนวณปี โดยจำเป็นต้องใส่ วันที่ และเดือน ที่สิ้นสุดการรับสมัครคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้น เช่น ปี ๒๕๖๔ การรับสมัครคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ให้ใส่ ๒๑ ที่ช่องวัน ที่ดำรงตำแหน่ง และ ๘ ที่ช่องเดือน ที่ดำรงตำแหน่ง ตามภาพ ข้างต้น

จากนั้นสูตรจะคำนวณว่าผู้ที่มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งปัจจุบันก่อนวันที่รับสมัครคัดเลือกจะเป็นไปตามเกณฑ์ แต่หากหลังจากผู้ที่มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่วันสิ้นสุดการสมัครคัดเลือกจะครบ คุณสมบัติอีก ๑ ปีถัดไป การรับสมัครคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผู้มีคุณสมบัติ ๒ คน คือ

ตัวอย่างที่ ๑ ดำรงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เมื่อ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เกณฑ์จำนวนปี ๓ ปี จะมีคุณสมบัติครบเมื่อ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เนื่องจาก ๓๐ พฤศจิกายน อยู่หลังวันที่สิ้นสุดของการรับสมัคร คัดเลือกที่ ๒๑ สิงหาคม

ตัวอย่างที่ ๒ ดำรงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เกณฑ์จำนวนปี ๓ ปี จะมี คุณสมบัติครบเมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เนื่องจาก ๑ มิถุนายน ก่อนวันที่สิ้นสุดของการรับสมัครคัดเลือกที่ ๒๑ สิงหาคม

๒.๕ หมายเหตุ ลูกจ้างประจำเมื่อถึงเกณฑ์การปรับระดับชั้นงานแต่ยังไม่ได้ปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น เนื่องจากเลือกรับ “เงินเดือนดาวน” จะแสดงหมายเหตุในช่องดังกล่าว

วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่ง	วัน ที่ดำรงตำแหน่ง	เดือน ที่ดำรงตำแหน่ง	เกณฑ์จำนวนปี ที่ใช้ประเมิน	วัน เดือน ปี ครบคุณสมบัติ	ปี ครบคุณสมบัติ	หมายเหตุ
ปัจจุบัน				ปรับระดับชั้นงาน	ปรับระดับชั้นงาน	
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓	๑	๒	๓	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	๒๕๕๖	ไม่ปรับระดับ (เงินเดือนดาว)
๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	๑	๑๐	๒	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๒๕๖๗	ไม่ปรับระดับ (เงินเดือนดาว)

รูปแสดงข้อมูลบุคคลถึงเกณฑ์ปรับระดับชั้นงานแต่ยังไม่ได้ปรับระดับ เนื่องจากเลือกรับ “เงินเดือนดาว”

ส่วนลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติถึงเกณฑ์การปรับระดับชั้นงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ แล้วยังไม่ได้รับการปรับระดับชั้นงาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมิน หรือคุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะบันทึกไว้ว่าให้เสนอขอปรับระดับชั้นงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบคุณสมบัติการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ และลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายนํ้าของลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติปรับระดับชั้นงานครบตามหลักเกณฑ์ ทำการสืบค้นและประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็ว

๒. สำนักงานการระบายนํ้ามีระบบโปรแกรมสำเร็จรูปและฐานข้อมูลลูกจ้างประจำที่ช่วยพัฒนากระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปพิจารณาการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำได้ถูกต้องทันเวลา

๓. นักทรัพยากรบุคคลสามารถใช้ประโยชน์ของโปรแกรมสำเร็จรูปในการตรวจสอบข้อมูลการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติปรับระดับชั้นงานครบตามหลักเกณฑ์ได้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานการระบายนํ้า มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นของลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. สามารถลดขั้นตอนในกระบวนการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำได้มากกว่าร้อยละ ๘๐ ส่งผลให้จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำ และบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน ประจำปีงบประมาณ ให้สำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเสร็จก่อนระยะเวลาที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๓. สำนักงานการระบายนํ้ามีโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยบริหารและติดตามการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ มีระบบฐานข้อมูลถูกต้องและตรวจสอบได้ ผู้ขอรับการประเมินคาดว่าผู้ที่นำโปรแกรมสำเร็จรูปไปใช้เกิดความพึงพอใจ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐

ลงชื่อ.....

ผู้ขอรับการประเมิน
...../...../.....

ภาคผนวก ก

คณะกรรมการประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงาน
ของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักการระบายน้ำ

จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักการระบายน้ำ เพื่อให้การปรับระดับชั้นงานเกิดความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และทดสอบการปฏิบัติ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ทุกระดับ โดยกำหนดวันดำเนินการปรับระดับชั้นงานในช่วงที่กรุงเทพมหานครกำหนด ประกอบด้วย คณะกรรมการ ๙ ชุด ดังนี้

๑. คณะที่ ๑ คณะกรรมการสำนักงานเลขานุการ สำนักการระบายน้ำ

- ๑.๑ เลขานุการสำนักการระบายน้ำ ประธานกรรมการ
- ๑.๒ หัวหน้ากลุ่มงานการคลัง/หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ/
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรรมการ
- ๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือชำนาญการ
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักการระบายน้ำ
กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะที่ ๒ คณะกรรมการกองพัฒนาระบบหลัก

- ๒.๑ ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบหลัก ประธานกรรมการ
- ๒.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองพัฒนาระบบหลัก กรรมการ
- ๒.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองพัฒนาระบบหลัก
กรรมการและเลขานุการ

๓. คณะที่ ๓ คณะกรรมการกองสารสนเทศระบายน้ำ

- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองสารสนเทศระบายน้ำ ประธานกรรมการ
- ๓.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองสารสนเทศระบายน้ำ กรรมการ
- ๓.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองสารสนเทศระบายน้ำ
กรรมการและเลขานุการ

๔. คณะที่ ๔ คณะกรรมการกองระบบอาคารบังคับน้ำ

- ๔.๑ ผู้อำนวยการกองระบบอาคารบังคับน้ำ ประธานกรรมการ
- ๔.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองระบบอาคารบังคับน้ำ กรรมการ
- ๔.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองระบบอาคารบังคับน้ำ
กรรมการและเลขานุการ

๕. คณะที่ ๕ คณะกรรมการกองระบบท่อระบายน้ำ

- ๕.๑ ผู้อำนวยการกองระบบท่อระบายน้ำ ประธานกรรมการ
- ๕.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองระบบท่อระบายน้ำ กรรมการ
- ๕.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองระบบท่อระบายน้ำ
กรรมการและเลขานุการ

๖. คณะที่ ๖ คณะกรรมการกองระบบคลอง

- ๖.๑ ผู้อำนวยการกองระบบคลอง ประธานกรรมการ
- ๖.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองระบบคลอง กรรมการ
- ๖.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองระบบคลอง
กรรมการและเลขานุการ

๗. คณะที่ ๗ คณะกรรมการสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ

- ๗.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ ประธานกรรมการ
- ๗.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ กรรมการ
- ๗.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ
กรรมการและเลขานุการ

๘. คณะที่ ๘ คณะกรรมการกองเครื่องจักรกล

- ๘.๑ ผู้อำนวยการกองเครื่องจักรกล ประธานกรรมการ
- ๘.๒ หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกองเครื่องจักรกล กรรมการ
- ๘.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกองเครื่องจักรกล
กรรมการและเลขานุการ

๙. คณะที่ ๙ คณะกรรมการดำเนินการทดสอบการปฏิบัติตำแหน่งพนักงานพิมพ์

- ๙.๑ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ประธานกรรมการ
- ๙.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๒ คน กรรมการ
- ๙.๓ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กรรมการและเลขานุการ

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ
กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
กลุ่มงานสนับสนุน
กลุ่มงานช่าง

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

๑. ตำแหน่งพนักงานทั่วไป

การปรับระดับขั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

๒. ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานทั่วไป

การปรับระดับขั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒/หัวหน้า ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน มีจำนวนตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป ใช้วิธีการประเมินบุคคลและสอบสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับ ๒ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓. ตำแหน่งพนักงานสถานที่

การปรับระดับขั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานสถานที่ ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

๔. ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย

การปรับระดับขั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน มีจำนวนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน (ต่อ)

๕. ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัย

การปรับระดับชั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒/หัวหน้า ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคลและสอบสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือ

(๒) ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ ๒ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๖. ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์

การปรับระดับชั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

๗. ตำแหน่งคนประจำรถ

การปรับระดับชั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งคนประจำรถ ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

๘. ตำแหน่งคนประจำเรือ

การปรับระดับชั้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งคนประจำเรือ ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน (ต่อ)

๙. ตำแหน่งพนักงานประตุน้ำ

การปรับระดับขึ้นจากระดับ บ ๑ เป็นระดับ บ ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานประตุน้ำ ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

กลุ่มงานสนับสนุน

๑. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

การปรับระดับขึ้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี

๒. ตำแหน่งนายท้ายเรือ

การปรับระดับขึ้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งนายท้ายเรือ ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี

๓. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

การปรับระดับขึ้นจากระดับ ส ๑ เป็น ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

การปรับระดับขึ้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๕,๐๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

กลุ่มงานสนับสนุน (ต่อ)

๕. ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก

การปรับระดับขั้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๑๗,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี

๖. ตำแหน่งพนักงานพิมพ์

การปรับระดับขั้นจากระดับ ส ๑ เป็นระดับ ส ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคลและสอบปฏิบัติ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานพิมพ์ ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

(๓) ทั้งข้อ (๑) และข้อ (๒) ต้องมีความรู้ความสามารถ ดังนี้

(๓.๑) สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทิละ ๓๕ คำ และสำหรับภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่านาทิละ ๒๕ คำ หรือในอัตราความเร็วสำหรับภาษาไทย ไม่น้อยกว่านาทิละ ๒๕ คำ หรือ

(๓.๒) กรณิพิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทิละ ๔๐ คำ และสำหรับภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่านาทิละ ๓๐ คำ หรือในอัตราความเร็วสำหรับภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่านาทิละ ๔๐ คำ และสำหรับภาษาไทยไม่น้อยกว่านาทิละ ๓๐ คำ

๗. ตำแหน่งพนักงานพิมพ์

การปรับระดับขั้นจากระดับ ส ๒ เป็นระดับ ส ๓ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล สอบปฏิบัติ และสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานพิมพ์ ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานพิมพ์ ระดับ ๒ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๓) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรือ

(๔) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

(๕) ทั้งข้อ (๑) – ข้อ (๔) ต้องผ่านการทดสอบความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ในอัตราความเร็วไม่น้อยกว่า นาทิละ ๕๐ คำ กรณิพิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ต้องไม่น้อยกว่านาทิละ ๕๕ คำ

กลุ่มงานสนับสนุน (ต่อ)

๘. ตำแหน่งพนักงานพิมพ์

การปรับระดับขั้นจากระดับ ส ๓ เป็นระดับ ส ๔ ใช้วิธีการประเมินบุคคล สอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานพิมพ์ระดับ ๓ และได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งแล้ว (๒๕,๖๗๐ บาท) โดยผ่านการประเมินตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

กลุ่มงานช่าง

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป

การปรับระดับขั้นจากระดับ ข ๑ เป็นระดับ ข ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๙,๔๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับขั้นที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานในหน้าที่

๒. ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา

การปรับระดับขั้นจากระดับ ข ๑ เป็นระดับ ข ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

๓. ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก

การปรับระดับขั้นจากระดับ ข ๑ เป็นระดับ ข ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับขั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ระดับ ๑ และดำรงตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

กลุ่มงานช่าง (ต่อ)

๔. ตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท)

การปรับระดับขั้นจากระดับ ช ๑ เป็นระดับ ช ๒ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๑,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท) ระดับ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๒) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

(๓) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรือ

(๔) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ หรือ

(๕) เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับขั้นที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕. ตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท)

การปรับระดับขั้นจากระดับ ช ๒ เป็นระดับ ช ๓ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๕,๐๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคลและสอบสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท) ระดับ ๒ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ หรือ

(๔) เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับขั้นที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๖. ตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท)

การปรับระดับขั้นจากระดับ ช ๓ เป็นระดับ ช ๔ ลูกจ้างประจำต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า (๑๗,๕๐๐ บาท) ใช้วิธีการประเมินบุคคล สอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ

(๑) แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งช่าง (ทุกประเภท) ระดับ ๓ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี หรือ

(๓) ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่

ภาคผนวก ค

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สังกัดสำนักการระบายน้ำ
จำนวน ๒,๓๔๐ ราย

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินเพื่อขอปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สังกัดสำนักการระบายน้ำ จำนวน ๒,๓๔๐ ราย ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการ จำนวน ๑๗ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๖ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๖ ราย

๒. กองพัฒนาระบบหลัก จำนวน ๑๙ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๖ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๙ ราย

๓. กองสารสนเทศระบายน้ำ จำนวน ๑๑ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๒ ราย

ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๓ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๔ ราย

กลุ่มงานช่าง

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างวิทยุ) ข ๑ ปรับระดับ ข ๒ จำนวน ๑ ราย

๔. กองระบบอาคารบังคับน้ำ จำนวน ๗๖๐ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๗๐๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งคนประจำรถ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๓๖ ราย

ตำแหน่งนายท้ายเรือ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒ ราย

กลุ่มงานช่าง

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างไฟฟ้า) ข ๑ ปรับระดับ ข ๒ จำนวน ๓ ราย

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างเครื่องยนต์) ข ๑ ปรับระดับ ข ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างยนต์) ข ๑ ปรับระดับ ข ๒ จำนวน ๑ ราย

๕. กองระบบคลอง จำนวน ๔๖๖ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๒๘๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒๖ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๒ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๒๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานคนประจำรถ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑๘ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๖๘ ราย

ตำแหน่งพนักงานนายท้ายเรือ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒๕ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๗ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๗ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๗ ราย

๖. กองระบบท่อระบายน้ำ จำนวน ๖๒๗ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕๐๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑๖ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕ ราย

ตำแหน่งคนประจำรถ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๑ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๙๐ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๔ ราย

กลุ่มงานช่าง

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างเชื่อม) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๓ ราย

ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๓ ราย

๗. สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ จำนวน ๒๔๕ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑๖๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (ประจำเรือ) บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (เครื่องเติมอากาศ) บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๕ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑๙ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๔๐ ราย

ตำแหน่งนายท้ายเรือ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๔ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒ ราย

๗. สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ จำนวน ๒๔๕ ราย (ต่อ)

กลุ่มงานช่าง

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างประปา) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๓ ราย

๘. กองเครื่องจักรกล จำนวน ๑๙๕ ราย

กลุ่มบริการพื้นฐาน

ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๗๓ ราย

ตำแหน่งพนักงานสถานที่ บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑๐ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒ จำนวน ๑๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑ ปรับระดับ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ ราย

ตำแหน่งคนประจำรถ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๗ ราย

กลุ่มงานสนับสนุน

ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒๖ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๑๑ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒ ราย

ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑ ปรับระดับ ส ๒ จำนวน ๒ ราย

กลุ่มงานช่าง

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างไฟฟ้า) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๒๗ ราย

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างเครื่องยนต์) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๒๓ ราย

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างยนต์) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๑ ราย

ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป (ช่างปะยาง) ช ๑ ปรับระดับ ช ๒ จำนวน ๑ ราย

ภาคผนวก ง

การเลือกข้อมูล (Filter)

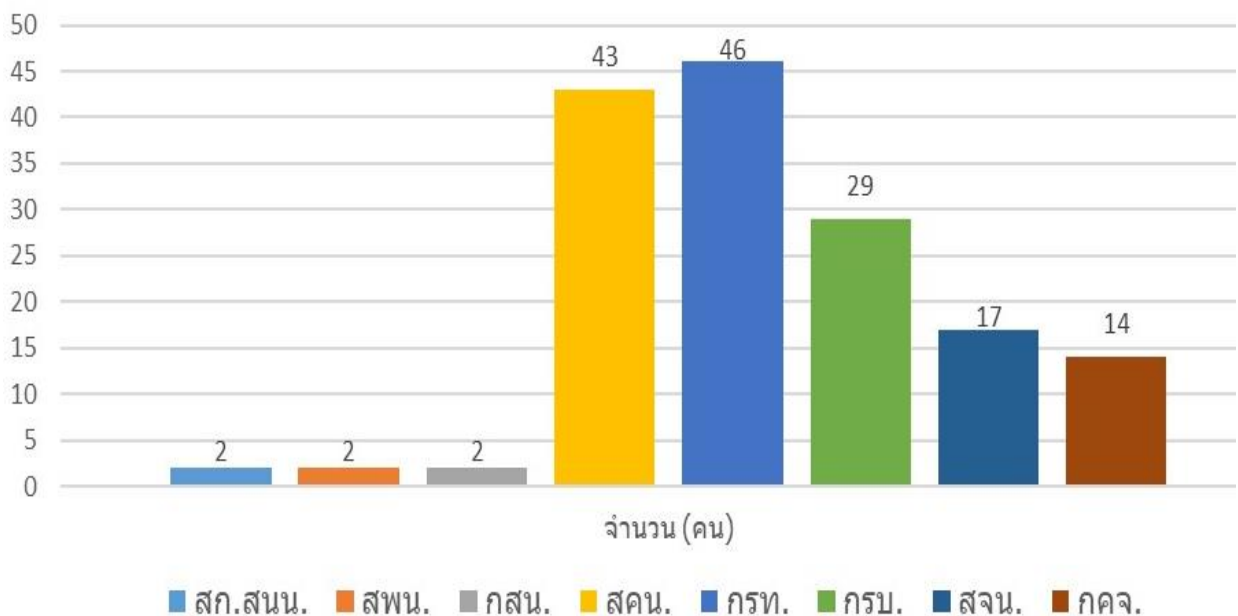
โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อบริหารและติดตาม

การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดสำนักการระบายน้ำ

การแสดงรูปแบบกราฟ สรุปจำนวนลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักการระบายน้ำ แยกตามสังกัด

ลำดับที่	สังกัด	จำนวน (คน)
๑	สำนักงานเลขานุการ	๒
๒	สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ	๒
๓	กองสารสนเทศระบายน้ำ	๒
๔	สำนักงานระบบควบคุมน้ำ	๔๓
๕	กองระบบท่อระบายน้ำ	๔๖
๖	กองระบบคลอง	๒๙
๗	สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ	๑๗
๘	กองเครื่องจักรกล	๑๔
รวม		๑๕๕

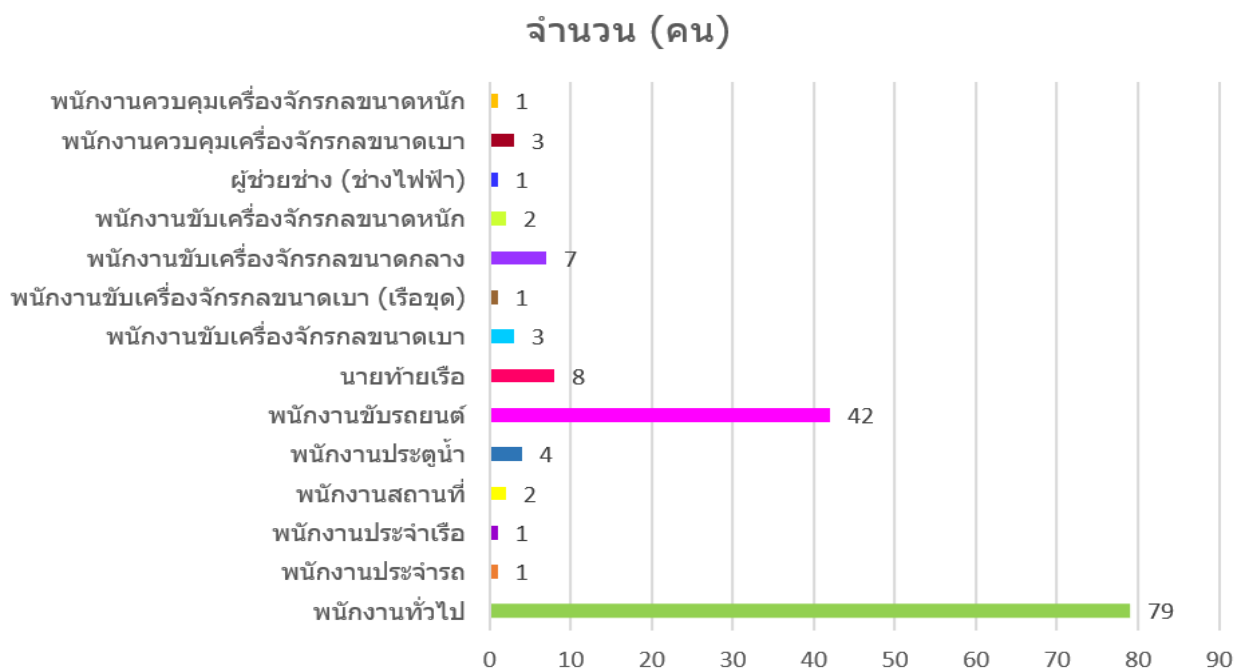
แยกตามสังกัด



รูปภาพแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ แยกตามสังกัดสำนักการระบายน้ำ

การแสดงรูปแบบกราฟ สรุปลักษณะลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักการระบายน้ำ แยกตามตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	พนักงานทั่วไป	๗๙
๒	พนักงานประจำรถ	๑
๓	พนักงานประจำเรือ	๑
๔	พนักงานสถานที่	๒
๕	พนักงานประตุน้ำ	๔
๖	พนักงานขับรถยนต์	๔๒
๗	นายท้ายเรือ	๘
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เรือชุด)	๑
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๗
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒
๑๒	ผู้ช่วยช่าง (ช่างไฟฟ้า)	๑
๑๓	พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓
๑๔	พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑
รวม		๑๕๕

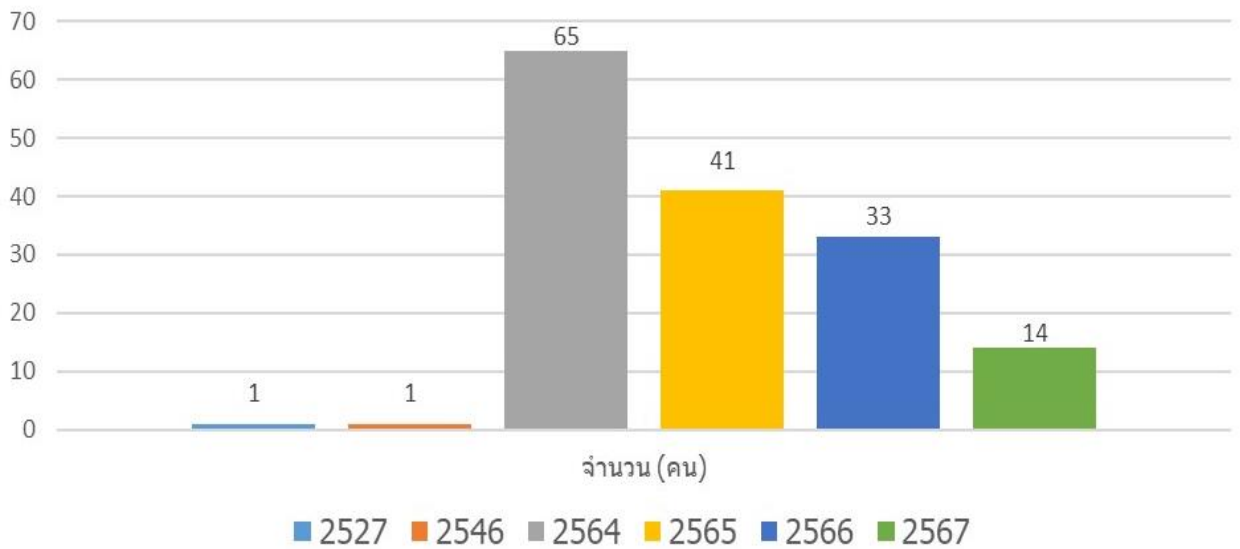


รูปภาพแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ แยกตามตำแหน่ง

การแสดงรูปแบบกราฟ สรุปจำนวนลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักการระบายน้ำ ที่ถึงเกณฑ์ปรับระดับ
ชั้นงาน แยกตามสังกัด และปี ที่ครบคุณสมบัติ

ลำดับที่	สังกัด	ปีที่ครบคุณสมบัติปรับระดับชั้นงาน สังกัดสำนักการระบายน้ำ				หมายเหตุ ไม่ปรับระดับชั้นงาน รับเงินเดือนดาวน์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	สำนักงานเลขานุการ	๑	๑	–	–	–
๒	สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ	๑	–	–	๑	–
๓	กองสารสนเทศระบายน้ำ	–	๑	–	๑	–
๔	สำนักงานระบบควบคุมน้ำ	๑๕	๒๑	๖	๑	–
๕	กองระบบท่อระบายน้ำ	๒๗	๖	๑๒	–	๑
๖	กองระบบคลอง	๑๐	๘	๗	๓	๑
๗	สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ	๘	๓	๓	๓	–
๘	กองเครื่องจักรกล	๓	๑	๕	๕	–
รวม		๖๕	๔๑	๓๓	๑๔	๒

แยกตามปี ที่ครบคุณสมบัติ



รูปภาพแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ แยกตามปีที่ครบคุณสมบัติ

เอกสารอ้างอิง

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ
ที่เกี่ยวข้องในการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำสังกัดกรุงเทพมหานคร