

# การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสาบัตย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๘ ตอนที่ ๔๒ ก วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๒

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๘ ได้บัญญัติ

๑.๑ ให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก)) ประกอบด้วย ๔ ฝ่าย ในจำนวนเท่ากันประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑.๒ การแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการให้พ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก.

๑.๓ ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มี ๕ หมวด คือ หมวด ๑ คณะกรรมการข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. หมวด ๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กทม. หมวด ๓ ข้าราชการ กทม. (บททั่วไป การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง วินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) หมวด ๔ การคุ้มครองระบบคุณธรรม หมวด ๕ บุคลากร กทม. มี ๘๕ มาตรา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. เปลี่ยนชื่อพระราชบัญญัติจาก “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘” เป็น “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔” เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร

๒. กำหนดให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ จากเดิมที่กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการ “การรักษาการ” ทำให้ทราบว่าหน่วยงานใดเป็นเจ้าของเรื่องหรือทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้

๓. กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามพระราชกฤษฎีกาที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครร่วมกับ ก.ก. เสนอ เว้นแต่ กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ใน



พระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม (มาตรา ๔๔)

๔. กำหนดประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร มี ๓ ประเภท

๔.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๔.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๔.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

๕. กลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๕.๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (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 รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนสองคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน

๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม ๑) ๒) ๓) และ ๔) ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน

ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงาน-คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก.

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานครในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการ ตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เป็นไปตามมาตรา ๑๔ และตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๒ กำหนดให้มี อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ ๓ คณะ คือ

๑) อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒) อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร



๓) อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา ๑๗ – มาตรา ๒๒

๕.๓ กำหนดให้มี อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด

๖. กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยมีหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการ มีคุณสมบัติตามที่พระราชบัญญัติฯ กำหนด ดังนี้

๖.๑ มีสัญชาติไทย

๖.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

๖.๓ มีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

๑) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

๒) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

๓) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

๔) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีอัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า

๕) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งอื่นเทียบเท่าตำแหน่งบริหารระดับสูงตามที่ ก.ก. กำหนด

๖) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ซึ่งเดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. อ.ก.ก.สามัญ หรือ อ.ก.ก.สำนัก แล้วแต่กรณี และการคุ้มครองระบบคุณธรรมซึ่งเป็นหน้าที่ที่กำหนดขึ้นใหม่

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ผู้นั้นสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กำหนด ข้าราชการผู้นั้นสามารถร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเห็นว่ากฎ ระเบียบหรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครมีอำนาจแจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎหรือระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแต่กรณี (การคุ้มครองระบบคุณธรรม)



## ๗. บททั่วไปของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๗.๑ กำหนดให้มีการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นหลัก และการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๗.๒ กำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

๗.๓ กำหนดวัน เวลา ทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลา หยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ยังไม่ได้กำหนดให้นำ หลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการ พลเรือนในอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

๗.๔ กำหนดให้เครื่องแบบและการแต่งเครื่องแบบของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามที่ กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ปัจจุบันยังคงนำพระราชกฤษฎีกาเครื่องแบบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระเบียบการแต่งกาย พ.ศ. ๒๕๑๖ มาใช้บังคับได้โดยอนุโลม และพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวกำหนดให้เป็นไป ตามเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือนเว้นแต่เครื่องหมายสังกัด ซึ่งพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๗๘ ได้ออกกฎหมายสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๒๓) และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามกฎหมายสำนัก นายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๙๔ (พ.ศ. ๒๕๕๓) กำหนดลักษณะ ชนิด และประเภทของเครื่องแบบ)

๗.๕ บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๗.๖ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือ อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๗.๗ มีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

สำหรับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกา

## ๘. การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

๘.๑ กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออื่นนอกจากตำแหน่งที่ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและแจ้งให้ ก.ก. ทราบ

๘.๒ การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครมิได้บัญญัติไว้ ซึ่งต้องนำกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการนี้ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติเกี่ยวกับ

๑) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



๒) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ การกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม และสำนักงานเขต) รวมทั้งการจัดตำแหน่งข้าราชการฯ

๓) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ การกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร) รวมทั้งการจัดตำแหน่งข้าราชการดังกล่าว

๔) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ การกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งการจัดตำแหน่งข้าราชการดังกล่าว

๘.๓ กำหนดให้การบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. รวมทั้งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ คือ ปลัดกรุงเทพมหานคร (ในฐานะผู้อำนวยการสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา ภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบรรจุและแต่งตั้ง

สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง อาจทำได้ โดยความสมัครใจ และหน่วยงานต้นสังกัดต้องเห็นชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด รวมทั้งการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร การโอนเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ก. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๙. การสรรหา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การย้าย การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ (การเลื่อนเงินเดือน การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามมาตรา ๔๔ ของพระราชบัญญัตินี้

๑๐. วินัยและการดำเนินการทางวินัย กำหนดไว้ดังนี้

๑๐.๑ การสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง / การสั่งให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา

๑๐.๒ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานการดำเนินการทางวินัย / การสอบสวนหรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด

๑๐.๓ การดำเนินการทางวินัยของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ / ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานและได้พิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา กรณีที่ ก.ก. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้อง / ไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ / ปลัดกรุงเทพมหานคร / ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สั่ง/ปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.

๑๐.๔ สำหรับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยที่มีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการแต่ละประเภท ตามมาตรา ๔๔



## ๑๑. การอุทธรณ์

๑๑.๑ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๑๑.๒ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏ

๑๑.๓ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ก็ได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๑๑.๔ กรณีการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่อาจกระทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้อุทธรณ์เห็นว่าเป็นเหตุให้ตนได้รับความเสียหายให้ถือว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อน / เสียหายตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

๑๑.๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัย

๑๑.๖ กรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์

## ๑๒. การร้องทุกข์

๑๒.๑ เป็นกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ / ไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ตามส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๑๒.๒ การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

๑๒.๓ การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก/ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครกำหนด

๑๒.๔ การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๑๒.๕ เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

## ๑๓. บุคลากรกรุงเทพมหานคร (หมายถึง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร)

๑๓.๑ กำหนดให้มีพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญและเป็นบุคคลที่หน่วยงานจ้างตามสัญญา มีระยะเวลาสิ้นสุดตามโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

๑๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด และกำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนด

๑๓.๓ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานกรุงเทพมหานคร และบำเหน็จลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร





๑๓.๔ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด และกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด รวมทั้งการลาหยุดของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างอื่นได้

๑๓.๕ เครื่องแบบของบุคลากรกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑๓.๖ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

### ตารางเปรียบเทียบการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕	พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
<p>๑. การดำเนินการทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงานจะต้องรายงานไปยังผู้อำนวยการสำนัก จากนั้นจึงรายงาน อ.ก.ก. สามัญ เพื่อตรวจสอบ (โดยผ่านกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ยกเว้นการดำเนินการวินัยอย่างร้ายแรงให้รายงานไปยัง ก.ก. ตรวจสอบ</p> <p>๒. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงานเขตจะต้องรายงานไปยังปลัดกรุงเทพมหานครจากนั้นจึงรายงาน ก.ก. เพื่อตรวจสอบ</p> <p>๓. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร จะต้องรายงานไปยังปลัดกรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงรายงาน ก.ก. เพื่อตรวจสอบ</p> <p>๔. กรณีปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการทางวินัยทั้งวินัยร้ายแรงและวินัยไม่ร้ายแรงให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ</p> <p>๕. กรณีการดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ จะต้องผ่านการตรวจสอบกลับกรองจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครก่อนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย</p>	<p>๑. การดำเนินการทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงานจะต้องรายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ (ไม่ต้องรายงานปลัดกรุงเทพมหานคร)</p> <p>๒. การดำเนินการทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงานเขต จะต้องรายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ (ไม่ต้องรายงานปลัดกรุงเทพมหานคร)</p> <p>๓. การดำเนินการทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นที่สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร จะต้องรายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ (ไม่ต้องรายงานปลัดกรุงเทพมหานคร)</p> <p>๔. กรณีปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการทางวินัยทั้งวินัยร้ายแรงและวินัยไม่ร้ายแรงให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ</p> <p>๕. กรณีการดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ไม่ผ่านการตรวจสอบกลับกรองจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นหน่วยงานตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดทางวินัยและกระบวนการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรม</p>



### ตารางสรุปสาระสำคัญของมาตรา

#### ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔”</p>	<p>เป็นการบัญญัติชื่อพระราชบัญญัติ โดยมีการเพิ่ม “บุคลากรกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างและพนักงานกรุงเทพมหานครด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย</p>
<p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>เป็นการกำหนดวันใช้บังคับกฎหมายโดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔</p>
<p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิก (๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ (๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๐ เนื่องจากมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้แล้ว</p>
<p>มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หมายความว่า (๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ (๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด</p>	<p>เป็นการให้คำจำกัดความตามความหมายของคำว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานคร” “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” “ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา” “บุคลากรกรุงเทพมหานคร” “ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” “พนักงานกรุงเทพมหานคร” “หน่วยงานการศึกษา” “สถานศึกษา” และ “สถาบันอุดมศึกษา” ว่าหมายถึงผู้ใด หรือหน่วยงานใด <u>ข้อสังเกต</u> กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะให้ความหมายของคำว่า “ข้าราชการครู” และ “บุคลากรทางการศึกษา” แยกไว้ต่างกัน แต่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้แยกความหมายเหมือนกับกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นสำหรับกรุงเทพมหานครจะไม่มีข้าราชการประเภทครูและไม่มีข้าราชการประเภทบุคลากรทางการศึกษา แต่มีประเภทข้าราชการที่มีชื่อเดียวเรียกรวมว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร”</p>





พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>“ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด</p> <p>“บุคลากรกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร</p> <p>“ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p> <p>“พนักงานกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>“หน่วยงานการศึกษา” หมายความว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) สถานศึกษา</li> <li>(๒) แหล่งการเรียนรู้ตามประกาศกรุงเทพมหานคร</li> <li>(๓) ส่วนราชการอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร</li> </ol> <p>“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร</p> <p>“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานครตามประกาศกรุงเทพมหานคร</p>	
<p>มาตรา ๕ ในกรณีที่มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับใด ใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ใช้กฎหมาย ประกาศ ระเบียบหรือ ข้อบังคับนั้นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วย โดยให้บรรดาคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” หรือ “ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ข้าราชการครู” หรือ “บุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” ที่มีอยู่ในกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับนั้น หมายความว่าถึง “ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หรือ “ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา” แล้วแต่กรณีด้วย แต่ให้ใช้งบประมาณของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ</p>	<p>กรณีที่มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับใด ใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้นำมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทด้วย แล้วแต่กรณี เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับอื่นที่ได้บัญญัติไว้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัติ คือ มีอำนาจสั่งการและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมให้นายกรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการ</p>
<p>หมวด ๑ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” เรียกโดยย่อว่า “ก.ก.” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา</p> <p>(๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน ได้แก่</p> <p>(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนสองคน</p> <p>(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนสองคน</p> <p>(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน</p> <p>ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการและหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก.</p>	<p>มีการเปลี่ยนแปลงชื่อคณะกรรมการจาก “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” เป็น “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” ตามชื่อพระราชบัญญัติ แต่คงชื่อย่อเดิม คือ “ก.ก.”</p> <p>มีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของคณะกรรมการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๘ ที่กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากันจึงมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้</p> <p>-ประธานกรรมการจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๗ (๑)</p> <p>-กรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๗ (๒) มีการเปลี่ยนแปลงโดยตัดอธิบดีกรมบัญชีกลางออก โดยเปลี่ยนเป็นเลขาธิการ ก.พ.ร. และเลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครมากกว่า</p> <p>-กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๗ (๓) มีจำนวน ๔ คน ประกอบด้วยรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>-กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๗ (๔) มีจำนวน ๕ คน โดยให้มีผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประเภทละสองคน และผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน โดยถือเป็นตัวแทนของข้าราชการแต่ละประเภท</p> <p>-กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน ๕ คน โดยคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหาร</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานครในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p>	<p>ทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และมีการเพิ่มด้านการศึกษา</p> <p>นอกจากนี้ยังกำหนดให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก. ส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการ ให้กำหนดเป็นกฎ ก.ก.</p> <p><b>ข้อสังเกต</b> มีผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครอยู่ในส่วนของการกรรมการที่เป็นผู้แทนกรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการวิสามัญ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีความเห็นว่า เนื่องจาก ก.ก. จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงสมควรต้องมีผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครใน ก.ก. ด้วย แต่เนื่องจากรัฐธรรมนูญไม่ได้กำหนดไว้ มติที่ประชุมจึงให้อยู่ในสัดส่วนของผู้แทนกรุงเทพมหานคร</p>
<p>มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) มีสัญชาติไทย</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์</p> <p>(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ</p> <p>(๖) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</p> <p>(๘) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง</p> <p>(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาเขตกรุงเทพมหานคร</p>	<p>มีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม คือ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ ตามมาตรา ๘ (๓) และไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา ๘ (๔)</p> <p><b>ข้อสังเกต</b> สมาชิกสภาเขต ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องบัญญัติไว้ใน (๙)</p>
<p>มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี</p> <p>เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการคัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่</p>	<p>มีการกำหนดระยะเวลาในการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ตามมาตรา ๙ วาระ ๔ กรณีพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (๔ ปี) ให้ดำเนินการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งกรรมการดังกล่าว เพื่อพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้แล้วเสร็จก่อนวันครบวาระ ๖๐ วัน เนื่องจากจะได้มีกรรมการชุดใหม่แทนชุดเดิมที่หมดวาระในทันที</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับคัดเลือกอีกได้</p> <p>ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทนั้นแทนก่อนวันครบวาระภายในหกสิบวัน</p>	
<p>มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ</p> <p>(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘</p>	<p>กรณีการพ้นจากตำแหน่งนอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อตายหรือลาออก และยังกำหนดเพิ่มเติมโดยให้นำคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ มาใช้เป็นเหตุให้พ้นจากตำแหน่งด้วย</p>
<p>มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ</p> <p>(๓) พ้นจากการเป็นข้าราชการประเภทที่ตนเป็นผู้แทน</p>	<p>กำหนดให้กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งนอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ ในแนวทางเดียวกับมาตรา ๑๐ แต่แตกต่างกันใน (๓) ซึ่งเป็นการนำสภาพการเป็นข้าราชการของข้าราชการแต่ละประเภทมาเป็นคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้แทน</p>
<p>มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการประเภทนั้นแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและให้ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้คัดเลือกไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการผู้นั้นเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนก็ได้ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่งและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้</p>	<p>กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ เดิมกำหนดเพียงแต่ให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการโดยเร็ว แต่ปัจจุบันมีการกำหนดเวลาในการดำเนินการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างชัดเจน คือ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อให้มีกรรมการมาแทนกรรมการที่พ้นไปในระยะเวลาที่แน่นอนตามกำหนด แต่มีข้อยกเว้นกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้นั้นเหลือไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนก็ได้ และมีการเพิ่มเติมในวรรคสอง กรณีระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และยังมีกรรมการเหลืออยู่มากกว่าครึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๑๓ ให้นำความในมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับผู้แทนกรุงเทพมหานครในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยโดยอนุโลม</p>	<p>เป็นการบัญญัติขึ้นใหม่ เนื่องจากมีการเพิ่มกรรมการในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครขึ้น จึงให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร การพ้นจากตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และการดำเนินการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการประเภทนั้นซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ มาใช้กับผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยโดยอนุโลม เพื่อจะได้ไม่ต้องมาบัญญัติซ้ำ</p>
<p>มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๔๔</p> <p>(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p> <p>(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๖) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๗) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น</p> <p>(๘) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>นอกจากอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แล้ว มีการบัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงบางส่วน ดังนี้</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๑) เดิมเป็นการเสนอและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และจัดระบบราชการแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.ก. แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงประธาน ก.ก. มาเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ก.ก. จึงมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแทน</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๒) เป็นอำนาจหน้าที่ใหม่ของ ก.ก. คือ ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ซึ่งพระราชบัญญัติเดิมกำหนดว่า “ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ทำความตกลงกับ ก.ก.”</p> <p>-ในมาตรา ๑๔ (๔) เป็นอำนาจหน้าที่ใหม่ โดยให้ ก.ก. มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๖๐ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๕) เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. เฉพาะกรณีคือ มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๖) เป็นอำนาจหน้าที่ใหม่ของ ก.ก. คือ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๙) ไม่มีหน้าที่ในการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก เพราะในมาตรา ๒๙ (๗) กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก.</p> <p>-มาตรา ๑๔ (๑๑) มีการเพิ่มอำนาจในการควบคุมเกษียณอายุและแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (เดิมเป็น</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้</p> <p>(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกและการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ</p> <p>(๑๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๑๑) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น</p>	<p>อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p>
<p>มาตรา ๑๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.ก. โดยอนุโลม เว้นแต่กรณีตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง</p>	<p>เป็นการบัญญัติขึ้นใหม่ โดยให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.ก. โดยอนุโลม แต่ไม่ใช้กับกรณีการขอยกเว้นลักษณะต้องห้ามผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง ซึ่งต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการที่มาประชุม</p>
<p>มาตรา ๑๖ ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ”</p> <p>(๒) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”</p> <p>(๓) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา”</p> <p>ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน” โดยออกชื่อหน่วยงานนั้น เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>หน่วยงานใดที่ ก.ก. ยังมีได้กำหนดให้มี อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน ให้ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>เป็นการกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแยกเป็นคณะอนุกรรมการ จำนวน ๓ คณะ เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภท ดังนี้</p> <p>-มาตรา ๑๖ (๑) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ” ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>-มาตรา ๑๖ (๒) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร</p> <p>-มาตรา ๑๖ (๓) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา” ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>ทำหน้าที่ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงานนั้น โดยให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นอนุกรรมการเพิ่มขึ้นด้วย</p> <p>ให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่การประชุมของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ และ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงานโดยอนุโลม</p>	<p>นอกจากมีการกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานครแล้ว ยังมีการกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน” ตามมาตรา ๑๖ วรรค ๒ ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงานต่างๆ อีกชั้นหนึ่งด้วย</p> <p>ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม อ.ก.ก. โดยอนุโลม แต่ไม่ใช้กับกรณีการขอยกเว้นลักษณะต้องห้ามผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกับการประชุม ก.ก.</p>
<p>มาตรา ๑๗ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน</p> <p>(๓) หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง</p> <p>(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสี่คน</p> <p>ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) และ (๖) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด</p>	<p>ในส่วนองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการฯ แต่ละประเภทได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๑ ซึ่งมีการเพิ่มอนุกรรมการ ตามมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๒๑ (๔) คือ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และตามมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๙ (๕) และ มาตรา ๒๑ (๕) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง จำนวนสี่คน ทั้งนี้ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิบังคับให้ต้องประกอบด้วยทั้งชายและหญิงเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน</p> <p><b>ข้อสังเกต</b> ประกอบด้วย “ทั้งชายและหญิง” เป็นการเพิ่มเติม โดยคณะกรรมการประสานงานพรรคร่วมรัฐบาล (วิปรัฐบาล) โดยมีเจตนาให้มีผู้หญิงร่วมเป็นกรรมการบริหารงานบุคคลด้วย ถ้าไม่บัญญัติไว้เช่นนี้อาจจะไม่มีกรรมการซึ่งเป็นผู้หญิงเลยก็ได้</p> <p>กรณี (๓) “หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการ” นั้น “ที่เป็นส่วนราชการ” ได้เพิ่มเติมขึ้นใหม่โดยคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งกรุงเทพมหานครขอให้ตัดออกแล้วแต่ก็ไม่เป็นผลนั้น “หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการ” หมายถึง “หัวหน้าหน่วยงาน” ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๔) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๕) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๖) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p>	<p>อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการฯ แต่ละประเภทได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๒ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น การพิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภท ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด การเสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน หรือการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันในบางประการ เช่น ในส่วนของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบังคับบัญชาข้าราชการ การเลื่อนเงินเดือน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา หรือใน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา เป็นต้น</p> <p>ในส่วนของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มาตรา ๑๘ (๕) “พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” เป็นอำนาจหน้าที่ใหม่ซึ่งพระราชบัญญัติเดิมเป็นอำนาจของ ก.ก.</p>
<p>มาตรา ๑๙ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน</p> <p>(๓) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา</p> <p>(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมายหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานการศึกษาและมิได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง</p>	





พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๖) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน</p> <p>(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งครูซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นกรรมการตาม (๖) และ (๗) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด</p>	
<p>มาตรา ๒๐ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานการศึกษา</p> <p>(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา</p> <p>(๔) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร</p> <p>(๖) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>(๗) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p>	

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๒๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน</p> <p>(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน</p> <p>(๓) ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์</p> <p>(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาและมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนสี่คน ทั้งนี้ให้ประกอบด้วยชายและหญิง</p> <p>(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน</p> <p>(๗) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน</p> <p>ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกรรมการตาม (๖) และ (๗) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด</p>	
<p>มาตรา ๒๒ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างสถาบันอุดมศึกษา</p>	



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๔) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ</p> <p>(๕) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๖) กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด และต้องสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๗) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดขั้นตอนโดยไม่จำเป็น</p> <p>(๘) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๙) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๑๐) อนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๑๑) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p>	

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน</p> <p>(๒) รองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเป็นรองประธาน</p> <p>(๓) หัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานนั้นซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๔) ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. จำนวนหนึ่งคน</p> <p>(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมายหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลและมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง</p> <p>(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานนั้นซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสี่คน</p> <p>ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>ให้หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) และ (๖) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด</p>	<p>กำหนดองค์ประกอบของ อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน โดยให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธาน รองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเป็นรองประธาน หัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานนั้นซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. จำนวนหนึ่งคน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสี่คน โดยจะต้องประกอบด้วยชายและหญิงเช่นเดียวกับ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญและให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานนั้นคัดเลือกกันเองอีกจำนวนสี่คน</p> <p><u>ข้อสังเกต</u> อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน เป็นองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเดิมจะใช้ชื่อว่า อ.ก.ก. สำนักและเป็นครั้งแรกที่กำหนดให้มีผู้แทนสำนักงาน ก.ก. อยู่ในองค์ประกอบ</p>
<p>มาตรา ๒๔ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน</p> <p>(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน</p> <p>(๔) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในส่วนราชการในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๕) ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ มอบหมาย</p> <p>(๖) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p>	<p>มีการกำหนดนโยบายให้ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ แต่จะทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะภายในหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการมอบหมายด้วย</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๒๕ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๓ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี</p>	<p>วาระการดำรงตำแหน่งของผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการในคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการ และอนุกรรมการสามัญหน่วยงาน ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี</p>
<p>มาตรา ๒๖ ให้นำมาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับแก่อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการที่ได้มาโดยการคัดเลือกตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๓ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม</p> <p>นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๙ และเหตุอื่นตามมาตรา ๑๐ แล้วให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งด้วย</p>	<p>กรณีการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามวาระหรือก่อนครบวาระ เช่น ตาย ลาออก เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพ้นจากตำแหน่งและการคัดเลือกกรรมการของ ก.ก. แล้วแต่กรณี มาใช้บังคับโดยอนุโลม นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งด้วย</p>
<p>มาตรา ๒๗ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p> <p>จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.ก.</p> <p>ให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่การประชุมของ อ.ก.ก. วิสามัญ โดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๒๗ กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม อ.ก.ก. โดยอนุโลม แต่ไม่ใช้กับกรณีการขอยกเว้นลักษณะต้องห้ามผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกับการประชุม ก.ก.</p> <p>ข้อสังเกต “อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย” ในพระราชบัญญัติเดิมและพระราชบัญญัติข้าราชการอื่นๆ ใช้คำว่า “เพื่อทำการใดๆ แทนได้”</p>
<p>มาตรา ๒๘ ให้กรรมการและอนุกรรมการใน ก.ก. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน และ อ.ก.ก. วิสามัญ ได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นในการปฏิบัติงานให้กรรมการและอนุกรรมการใน ก.ก. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน และ อ.ก.ก. วิสามัญ ให้กำหนดเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๒๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครและดำเนินการตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มอบหมาย</p> <p>(๒) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอ ก.ก.</p> <p>(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๔) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๕) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๗) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(๘) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๙) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑๐) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิต่างกล่าว</p>	<p>มีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก. เช่น ในส่วนของการดำเนินงานเกี่ยวกับ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร การสอบแข่งขัน หรือการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร การรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทสำหรับคุณวุฒิต่างกล่าว การรักษาทะเบียนประวัติ และการควบคุมเกษียณอายุ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เป็นต้น</p> <p><b>ข้อสังเกต</b> ชื่อ “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” เป็นไปตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ส่วนคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” เป็นการบัญญัติชื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนลูกจ้างด้วย</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครเสนอต่อ ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมาย</p>	
<p>หมวด ๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร</p> <p>มาตรา ๓๐ ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคนหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๓๒</p> <p>กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องทำงานเต็มเวลาให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p>	<p>คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร หรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เกิดขึ้นตามมาตรา ๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ที่บัญญัติว่า “ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ประกอบกับในขณะที่กรุงเทพมหานครกำลังร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้พิจารณาเห็นว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในขณะที่ยังเป็นร่างได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นแบบในการร่างของหมวดคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ยังมีส่วนแตกต่างกัน กล่าวคือ จำนวนคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๗ คน ในขณะที่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร มีกรรมการ จำนวน ๕ คน และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญ พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง แต่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ได้ถูกแก้ไขในชั้นเสนอร่างพระราชบัญญัติ โดยในชั้นของผู้ประสานงานพรรคร่วมรัฐบาล (วิปรัฐบาล) ก่อนนำเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาข้อสังเกต จำนวนกรรมการ ก.พ.ค. ของข้าราชการพลเรือน จำนวน ๗ คน</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๓๑ ผู้จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) มีสัญชาติไทย</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี</p> <p>(๓) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ</p> <p>(ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>(ค) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น</p> <p>(ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี อัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า</p> <p>(จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งบริหารระดับสูงตามที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>(ฉ) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษาและดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ยังดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี</p>	<p>การกำหนดคุณสมบัติและทักษะของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ได้รับแต่งตั้งจากนายกรัฐมนตรีให้ดำรงตำแหน่ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้อย่างสมบูรณ์</p> <p>ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ ก.พ.ค. ของข้าราชการพลเรือน</p>
<p>มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ก. และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ จำนวนห้าคน</p> <p>ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด</p>	<p>คณะกรรมการคัดเลือกเหมือนกับ ก.พ.ค. ของข้าราชการพลเรือน</p>





พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๓๓ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นข้าราชการ</p> <p>(๒) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด</p> <p>(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง</p> <p>(๔) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๕) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ</p> <p>(๖) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบการใด ๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p> <p>(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๘) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท</p>	
<p>มาตรา ๓๔ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ หรือการประกอบการอันมีลักษณะต้องห้ามต่อเลขานุการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก</p> <p>ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มิได้ลาออกหรือเลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบการภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ขึ้นใหม่</p>	<p>ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓ ถ้าประสงค์จะเป็น ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว หากไม่ลาออกหรือไม่เลิกประกอบอาชีพที่มีลักษณะต้องห้ามภายในเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับการคัดเลือกให้เป็น ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และต้องดำเนินการคัดเลือกใหม่</p>
<p>มาตรา ๓๕ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่นายรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว</p> <p>ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่านายรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ใหม่</p>	<p>การกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งได้ ๖ ปี และอยู่ได้วาระเดียวกัน นอกจากจะไม่ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งแล้ว ยังทำให้เกิดความสามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ได้อย่างไม่ถูกครหาว่าเป็นการพิจารณาโดยมุ่งต่อการที่อาจจะได้รับการคัดเลือกในวาระต่อไปอีกด้วย</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ตาย</li> <li>(๒) ลาออก</li> <li>(๓) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์</li> <li>(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓</li> <li>(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท</li> <li>(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</li> </ol> <p>เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เเท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้ถือว่า ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เเท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เหลืออยู่ไม่ถึงสามคน</p> <p>เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แทนกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว</p>	<p>กำหนดการพิจารณาตำแหน่งของกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อสังเกตว่ากรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปี และอยู่ได้ไม่เกินอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ ซึ่งขึ้นกับว่าเวลาใดจะมาถึงก่อนกัน</p>
<p>มาตรา ๓๗ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม</li> <li>(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๐</li> <li>(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๖๔</li> <li>(๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๖๖</li> <li>(๕) ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</li> <li>(๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครกำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร</li> </ol>	<p>เห็นได้ว่าจากคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมที่กำหนดไว้ นั้น ทำให้เห็นได้ว่า ก.พ.ค. ดังกล่าว เป็นผู้มิได้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ใด จึงมีความเป็นอิสระในการใช้ดุลพินิจพิจารณา วินิจฉัย ตามมาตรา ๓๗ ได้อย่างเต็มที่</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้	
มาตรา ๓๘ ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานครและกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่นเดียวกับกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน	
มาตรา ๓๙ การประชุมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานครและกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครกำหนด	
<p style="text-align: center;">หมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">ส่วนที่ ๑ บททั่วไป</p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p>มาตรา ๔๐ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความสำเร็จประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>บัญญัติวัตถุประสงค์ของการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความสำเร็จประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี</p>
<p>มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</p> <p>(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่กำหนดแนวทางในการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับหลักการแห่งระบบคุณธรรมที่ผู้บริหารจะพึงกระทำ</p> <p>แม้บทบัญญัติในมาตรานี้จะไม่ได้บัญญัติถึง “ผล” ของการไม่ดำเนินการตามหลักการแห่งระบบคุณธรรมดังกล่าวไว้ แต่อย่างน้อยที่สุดข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม หรือได้รับการเลือกปฏิบัติ ก็ยังสามารถอ้างอิงและใช้เป็นข้อกฎหมายในการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ได้</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ</p> <p>(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง</p>	
<p>มาตรา ๔๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี ๓ ประเภท คือ</p> <p>(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร</p> <p>(๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา</p>	<p>ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี ๓ ประเภท คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ชื่อข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และมีการเพิ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จากที่เคยบัญญัติไว้ในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘</p>
<p>มาตรา ๔๓ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>ก. คุณสมบัติทั่วไป</p> <p>(๑) มีสัญชาติไทย</p> <p>(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี</p> <p>(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p> <p>ข. ลักษณะต้องห้าม</p> <p>(๑) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.</p> <p>(๒) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p>(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๕) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๖) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ</p> <p>(๗) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น</p>	<p>เดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานครแต่นำมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้โดยอนุโลม มาตรา ๔๓ จึงบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีหลักการใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามเนื่องจากไม่มีบทบัญญัติว่าผู้มีกายทุพพลภาพต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการอีกต่อไป</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๙) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ</p> <p>ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) ก.ก. อาจพิจารณาขออนุญาตให้เข้ารับราชการได้แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๖) หรือ (๗) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๘) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีไม่ใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ก. ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุมการลงมติให้กระทำโดยลับ</p> <p>การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ในกรณีตามวรรคสอง ก.ก. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้</p> <p>ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองผู้นั้นต้องลาออกจากการดำรงตำแหน่งหรือการประกอบอาชีพนั้นและการลาออกต้องมีผลก่อนวันบรรจุเข้ารับราชการ</p> <p>ในกรณีที่ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีการดำเนินการตามวรรคห้าให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกหรือเลือกเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม ใช้เฉพาะกรณี ก.ก. มีมติให้ยกเว้นคุณสมบัติต้องห้ามตามข้อ ข. (๘) เท่านั้น ส่วนมติในเรื่องอื่นใช้หลักการทั่วไปต่อเสียงข้างมาก</li> <li>- เป็นบทบัญญัติใหม่ตามมติคณะกรรมการวิสามัญ-สภาผู้แทนราษฎร โดยเห็นว่าตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บัญญัติให้กรรมการหรือผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองอยู่ในกลุ่มผู้มีลักษณะต้องห้ามนั้น ดูเหมือนว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่น่ารังเกียจเป็นการไม่ให้เกียรติกันอย่างยิ่ง จึงมีมติให้ผู้แทนกลุ่มกึ่งกลางสองพรรคทำขึ้นใหม่</li> </ul>
<p>มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๔๔ วรรคแรก เป็นบทบัญญัติแตกต่างจากมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย</p>	<p>มาตรา ๔๔ วรรคสองเป็นมาตราที่บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ส่วนผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดีจะเป็นอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งใดให้ ก.ก. เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วยซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น</p>
<p>มาตรา ๔๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมีได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานครผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุดรวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้</p>	<p>เดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ จึงได้บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจในการกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร</p>
<p>มาตรา ๔๖ เครื่องแบบของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และระเบียบการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>เดิมบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘</p>
<p>มาตรา ๔๗ บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>เดิมมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญมาใช้ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม แต่ในพระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๖</p>
<p>มาตรา ๔๘ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญหรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ ก.ก. กำหนดก็ได้</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒, ๕๓, ๕๔ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ หรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ ก.ก. กำหนดได้</p>
<p>มาตรา ๔๙ ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจ ก.ก. กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต งานที่มีความรับผิดชอบสูง ความเป็นอยู่ต่างจากปกติ ขาดแคลนกำลังคน สภาพงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๕๐ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>เป็นบทบัญญัติให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๔ วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติเป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมไว้ว่าเสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง (แต่กฎหมายฉบับนี้คณะกรรมการการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรให้ตัดออก)</p>
<p>ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง</p> <p>มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ (๕) นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครแล้ว อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.ก. ทราบ</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานว่ามีได้อยู่ที่การพิจารณาของ ก.ก. เช่นที่ผ่านมาแล้ว แต่ได้กระจายอำนาจให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการเป็นผู้พิจารณาและเมื่อกำหนดตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้แจ้ง ก.ก. เพื่อทราบเท่านั้น</p>
<p>มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัด-กรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p> <p>(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>เดิมมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้บัญญัติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเป็น ๓ ประเภท ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง โดยมีระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ๑๑ ระดับ สำหรับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ซึ่งตามมาตรา ๔๕ และ ๔๖ ได้กำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร มี ๒ ระดับ คือ       <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ระดับต้น</li> <li>(๒) ระดับสูง</li> </ol> </li> <li>๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการมี ๒ ระดับ คือ       <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ระดับต้น</li> <li>(๒) ระดับสูง</li> </ol> </li> <li>๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการมี ๕ ระดับ คือ       <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ระดับปฏิบัติการ</li> <li>(๒) ระดับชำนาญการ</li> </ol> </li> </ol>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง</p>	<p>(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ (๔) ระดับเชี่ยวชาญ (๕) ระดับทรงคุณวุฒิ ๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๔ ระดับ คือ (๑) ระดับปฏิบัติงาน (๒) ระดับชำนาญงาน (๓) ระดับอาวุโส (๔) ระดับทักษะพิเศษ</p> <p>มาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้บัญญัติให้ผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนัก แต่มาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้การกระจายอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งมากขึ้น โดยอยู่ในหลักการที่สามารถสรุปได้ ดังนี้</p> <p>ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทบริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p> <p>ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการประเภทอำนวยการระดับสูง รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการเขต ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ</p> <p>ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งโดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ประเภทอำนวยการระดับต้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน</p> <p>ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งดังกล่าวจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง</p>





พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
	<p><b>ข้อสังเกต</b> การแต่งตั้งเลขานุการสภากรุงเทพมหานครไม่ต้องเป็นไปโดยคำแนะนำหรือเห็นชอบจากประธานสภากรุงเทพมหานคร</p> <p>การแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ไม่ต้องเป็นไปโดยคำแนะนำหรือเห็นชอบจากประธาน ก.ก.</p>
<p>มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p> <p>(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักและสำนักงานเขต เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง</p>	<p>การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเป็นไปตามมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งได้รวมการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแก่ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งดังกล่าวแยกไว้ในมาตรา ๕๔</p>
<p>มาตรา ๕๔ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษาและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p>	<p>พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ไม่ได้กำหนดประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา แต่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น จึงมีการบัญญัติผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจกตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักแล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง</p>	
<p>มาตรา ๕๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๘ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มิได้บัญญัติการบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการไว้ พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้บัญญัติให้ความชัดเจนในเรื่องการบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาให้ ก.ก. เป็นผู้กำหนดหลักการ วิธีการและเงื่อนไข (สอดคล้องมาตรา ๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย)</p>
<p>มาตรา ๕๖ การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งอาจกระทำได้หากผู้นั้นสมัครใจและหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ในกรณีที่ได้นำดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ หรือ มาตรา ๕๔ แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง</p>	<p>กำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากประเภทหนึ่งไปอีกประเภทหนึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เช่น การแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นไปตาม มาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๔</p>
<p>มาตรา ๕๗ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ก.กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>เป็นบทบัญญัติว่าด้วยการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช้ข้าราชการการเมืองและการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่ ก.ก. กำหนดมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้นมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ มิได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่อง</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอนมารับราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>“ความสมัครใจ” ของผู้ที่จะโอนไว้ ซึ่งแตกต่างจากบทบัญญัติใน มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่มีการกำหนดเป็นเงื่อนไขในการโอนผู้ที่มีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไว้ประการหนึ่งว่าการโอนตาม มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ดังกล่าว อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ และผู้บังคับบัญชาของฝ่ายที่จะขอโอนกับฝ่ายที่จะรับโอนทำความตกลงกันแล้วเสนอเรื่องให้ ก.ก. พิจารณานุมัติ</p>
<p>มาตรา ๕๘ การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น</p> <p>การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือการสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>เจตนารมณ์นั้นเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๒๘๘ วรรคแรกของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่บัญญัติว่า “การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” เว้นแต่การสั่งให้ออกจากราชการในบางกรณีตามที่กำหนดในวรรคสองซึ่งเป็นไปตามกฎหมายโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด เช่น การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับกรณีของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและกรณีการสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ ให้นำกฎหมายในส่วนของวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้กับข้าราชการพลเรือนกรุงเทพมหานครสามัญ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถลงโทษข้าราชการได้ จึงได้กำหนดว่าการ</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
	<p>ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเท่านั้น เป็นผู้ดำเนินการ กล่าวคือ หากมีกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกระทำผิดวินัยต้องเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้ดำเนินการเท่านั้น</p> <p>ในกรณีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีอำนาจลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยได้ทันที โดยไม่ต้องพิจารณาถึงวิทยฐานะ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีอำนาจลงโทษ ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญได้ ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีอำนาจสั่งลงโทษ</p> <p>ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า เหตุใดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงไม่บัญญัติความผิดทางวินัยเป็นฐานความผิดไปให้ชัดเจน ก็เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งสามประเภท จึงต้องนำพระราชบัญญัติของข้าราชการแต่ละประเภทในส่วนของวินัยมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทนั้นๆ</p>
<p>มาตรา ๕๙ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวน หรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง เห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตนและการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา</p>	<p>เป็นเรื่องการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการโดยเหตุอื่น วรรคแรกกำหนดให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจากเดิมที่ให้รายงานต่อผู้บริหารระดับสำนัก ทั้งนี้ เพื่อให้งานของผู้บริหารกระจายออกไปจากเดิมที่ทุกกรณีต้องรายงานไปยังปลัดกรุงเทพมหานคร จึงทำให้เกิดความล่าช้าและนำมาซึ่งความไม่เป็นธรรม กรณีของวรรคสอง เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างไรเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตน และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นตามลำดับเพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรต่อไป กรณีวรรคสามเมื่อผู้มีอำนาจสั่ง</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๘
<p>ของผู้ขึ้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี</p> <p>ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นหรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ คำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ</p> <p>เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งและได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา</p> <p>ในกรณีที่ ก.ก. ได้รับรายงานตามวรรคห้า และเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.</p>	<p>บรรจุได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยและเห็นว่าเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เดิมผู้บังคับบัญชาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและเริ่มต้นดำเนินการทางวินัยใหม่ แต่ปัจจุบันผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สามารถพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการดำเนินการใหม่ เมื่อผลการพิจารณาเป็นเช่นใดให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป (กรณีวรรคสี่ตามตัวบท) กรณีวรรคห้า เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับการดำเนินการทางวินัยและได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณาไม่ว่าจะเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทใด กรณีวรรคห้า ก.ก. มีอำนาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขการดำเนินการทางวินัยที่ดำเนินการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องปฏิบัติตามมติดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก. ทั้งนี้หากไม่ปฏิบัติตามภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามมติดังกล่าวกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</p>
<p style="text-align: center;">ส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์</p> <p>มาตรา ๖๐ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าทราบคำสั่ง</p> <p>การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p>	<p>เป็นไปตามมาตรา ๒๘๘ วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่กำหนดว่าในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ</p>
<p>มาตรา ๖๑ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๐ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้งโดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย</p> <p>ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัย</p>	<p>เป็นบทกฎหมายเร่งรัดให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์ ทั้งภายในกำหนดระยะเวลาปกติและระยะเวลาที่ได้ขยายนั้นแล้ว โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาเอง หรือจัดตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานครพิจารณาก็ได้ แต่เนื่องจากคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรเห็นว่า ถ้า ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายใน</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๘
<p>อุทธรณ์กรุงเทพมหานครเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p> <p>ในกรณีที่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่อาจกระทำได้ ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง และผู้อุทธรณ์เห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้ตนได้รับความเสียหาย ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง</p>	<p>ระยะเวลาที่กำหนดก็ไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัตินี้ ให้สิทธิแก่ผู้อุทธรณ์ที่จะดำเนินการใดต่อไปได้ จึงกำหนดไว้ในวรรคสามว่าถ้าการพิจารณาไม่สามารถกระทำได้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง กล่าวคือ ให้ผู้อุทธรณ์ไปฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ทันที</p>
<p>มาตรา ๖๒ เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๔ แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัย</p> <p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์</p> <p>ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็น การจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิด ความเสียหายแก่บุคคลอื่น</p>	<p>กำหนดเพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัย วรรค สอง จะมีกรณีที่แตกต่างกับ ก.พ.ค. ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในสาระสำคัญ กล่าวคือ กรณีของข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้อุทธรณ์ ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค.ให้นำคดีไป ฟ้องยังศาลปกครองสูงสุด แต่ในพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภาเห็นว่าไม่ถูกต้อง และ ไม่เป็นไปตามหลักของการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีใน ศาลปกครอง จึงมีมติแก้ไขให้นำคดีไปฟ้องศาลปกครองชั้นต้น</p>
<p style="text-align: center;"><b>ส่วนที่ ๕</b> <b>การร้องทุกข์</b></p> <p>มาตรา ๖๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความ คับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของ ผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ตามส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้</p>	<p>เป็นกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของผู้บังคับบัญชา และต้องไม่เป็นกรณีที่อาจอุทธรณ์ได้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้</p>
<p>มาตรา ๖๔ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p> <p>เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์ประการใดแล้วให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p> <p>การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตาม วรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ได้วางหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ ๒ หลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑. ถ้าเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน ระดับสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนด</p> <p>๒. หากเหตุแห่งการร้องทุกข์ไม่ได้เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ กล่าวข้างต้นแล้วให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้น ขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย หากได้พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจ ก็ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ทันที โดยไม่ต้องนำมาเสนอ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณา</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘
<p>มาตรา ๖๕ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด</p> <p>ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p>	<p>เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ที่จะไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ แก้ไข ยกเลิกคำสั่ง และเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือตั้งกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้</p>
<p style="text-align: center;">หมวด ๔ การคุ้มครองระบบคุณธรรม</p> <p>มาตรา ๖๖ ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๑ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี</p>	<p>เป็นกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม สามารถแจ้งให้ผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น แก้ไข หรือยกเลิกได้ จะเห็นได้ว่ามาตรานี้ไม่ได้กำหนดอยู่ในหมวด ๒ จึงสามารถบังคับใช้ได้ทันทีโดย ก.ก. ที่ปฏิบัติหน้าที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</p>
<p style="text-align: center;">หมวด ๕ บุคลากรกรุงเทพมหานคร</p> <p>มาตรา ๖๗ บุคลากรกรุงเทพมหานครมี ๒ ประเภท คือ</p> <p>(๑) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) พนักงานกรุงเทพมหานคร</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๘ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่าการแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นโดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ</p> <p>ดังนั้น กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษจึงได้บัญญัติให้มีบุคลากรกรุงเทพมหานคร ๒ ประเภท คือ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานครไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงเป็นบทบัญญัติใหม่ที่ไม่เคยบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับใดมาก่อน</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๖๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง</p> <p>ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครจาก “ปลัดกรุงเทพมหานคร” เป็น “ก.ก.” ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทั้งในส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลเดียวกัน คือ ก.ก.</p> <p>โดยให้ ก.ก. กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนและบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร</p>
<p>มาตรา ๖๙ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งจะพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>เป็นบทบัญญัติให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ผู้ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งจะพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จก็ได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด</p>
<p>มาตรา ๗๐ กรุงเทพมหานครอาจมีพนักงานกรุงเทพมหานครเพื่อปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญ หรือเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความจำเป็นได้</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคสอง</p> <p>ค่าตอบแทนและสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใดของพนักงานกรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร</p>	<p>กำหนดเพื่อให้การใช้กำลังคนของกรุงเทพมหานครและให้การปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดให้มีการจ้างบุคลากรกรุงเทพมหานครอีกประเภทคือ พนักงานกรุงเทพมหานครเพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีความจำเป็นซึ่งแตกต่างกับพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่กำหนดพนักงานราชการ ๒ ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป (ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค ระบบบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ) และพนักงานราชการพิเศษ (ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ)</li> <li>ก.ก. กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร</li> <li>ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนด</li> <li>กรุงเทพมหานครตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใดของพนักงานกรุงเทพมหานคร</li> </ol>





พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>มาตรา ๗๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุดรวมทั้งการลาหยุดเป็นอย่างอื่นได้</p>	<p>ก.ก. มีอำนาจในการกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร</p>
<p>มาตรา ๗๒ เครื่องแบบของบุคลากรกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>เป็นการกำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับเครื่องแบบของบุคลากรกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบและประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>
<p>มาตรา ๗๓ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>เป็นบทบัญญัติให้บุคลากรกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๔ วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติเป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมไว้ว่าเสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง</p>
<p style="text-align: center;"><b>บทเฉพาะกาล</b></p> <p>มาตรา ๗๔ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ และ อ.ก.ก. สำนัก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการ หรือ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณีตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>การดำเนินการให้มี ก.ก. ให้กระทำแล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ และ อ.ก.ก. สำนักตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p> <p>ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งใน ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนักตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งซึ่งมิใช่ตามวาระ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ หรือ</p>	<p>มาตรา ๗๔ – มาตรา ๘๕ เป็นบทเฉพาะกาลซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ใช้ในขณะที่มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ขึ้นใช้บังคับโดยมีบทบัญญัติให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับเดิมซึ่งในหลายกรณีเป็นเรื่องที่ยังไม่อาจดำเนินการให้เป็นไปตาม</p> <p>บทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ได้ทันที หรือบางกรณีเป็นกรณีที่คาบเกี่ยว ต่อเนื่องกันอยู่ หากไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในช่วงเวลาคาบเกี่ยวต่อเนื่องดังกล่าวไว้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายและการตีความเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติเป็นอย่างมาก กฎหมายแต่ละฉบับที่มีผลบังคับใช้ โดยยกเลิกกฎหมายฉบับเก่า จึงต้องมีการบัญญัติเป็นบทเฉพาะกาลไว้เพื่อแก้ปัญหาทางเทคนิคด้านกฎหมายดังกล่าวไว้ บทเฉพาะกาลมีจำนวน</p>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>อ.ก.ก. สำนัก ประกอบด้วยกรรมการหรืออนุกรรมการเท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่กรณี มีกรรมการหรืออนุกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการหรืออนุกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>๑๒ มาตรา ตั้งแต่มาตรา ๗๔ ถึงมาตรา ๘๕ ซึ่งบัญญัติไว้ให้ใช้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละเรื่อง</p>
<p>มาตรา ๗๕ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ ก.ก. ทำหน้าที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p>	
<p>มาตรา ๗๖ ผู้ใดเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญหรือข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณีต่อไป</p>	
<p>มาตรา ๗๗ ในระหว่างที่ ก.ก. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการตามความในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่นๆ ตามที่เคยมีสิทธิอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไปพลางก่อน จนกว่า ก.ก. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการ ตามที่ได้จัดทำและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติ ในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ</p> <p>การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่ให้เวลาในการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ โดยให้นำกฎหมายฉบับเดิมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะใช้ไปก่อนจนกว่า ก.ก. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ข้าราชการ กทม.สามัญ) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ (ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) แล้วเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและตำแหน่งวิชาการตามที่ได้จัดทำและประกาศให้ทราบ จึงจะนำการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบใหม่ทั้งหมดมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร แต่ทุกขั้นตอนต้องดำเนินการประกาศให้แล้วเสร็จภายในเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับไม่เกิน ๑ ปี</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>ในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้การสอบสวนหรือการพิจารณา แล้วแต่กรณี นั้นเป็นอันใช้ได้</p> <p>(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือส่งให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนักใด พิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก แล้วแต่กรณี พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก พิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ</p>	
<p>มาตรา ๘๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากงานหรือให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ในวันก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>เป็นการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ซึ่งโอนมา ซึ่งมีกรณีกระทำผิดวินัย สมควรให้ออกจากงานหรือให้ออกจากราชการ</p>
<p>มาตรา ๘๓ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ถ้ายังมีไต่ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวและยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p>	<p>เป็นการขยายเวลาให้เฉพาะเรื่องที่กำหนดเวลาการใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามกฎหมาย เดิมยังไม่พ้นกำหนดเวลา แต่ ก.ก. ได้ประกาศตามมาตรา ๗๗ มีผลทำให้ต้องนำหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายฉบับนี้มาใช้บังคับ ทำให้อุทธรณ์ ร้องทุกข์บางกรณีเป็นของ ก.พ.ค. ร้องทุกข์บางกรณีเป็นของผู้บังคับบัญชา อาจทำให้ผู้ใช้สิทธิสับสนได้ จึงให้ใช้สิทธินั้นได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.ก. ประกาศตามมาตรา ๗๗</p>
<p>มาตรา ๘๔ เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และอยู่ในอำนาจการพิจารณาของ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก.</p>	<p>บัญญัติให้อำนาจ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ตามกฎหมายเดิมสามารถพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ที่ยื่นไว้ก่อนที่ ก.ก. จะประกาศตามมาตรา ๗๗ ได้ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ</p>



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	สาระสำคัญและบทบัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘
<p>สำนัก แล้วแต่กรณีพิจารณาต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ได้ยื่นต่อ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ในวันหรือหลังวันที่ทบทวนคดีในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเป็นกรณีที่มีการลงโทษหรือสั่งการไว้ก่อนวันที่ทบทวนคดีในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นผู้พิจารณาคำเนินการต่อไป</p>	
<p>มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>เป็นบทบัญญัติที่มีไว้เพื่อใช้แก้ปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาในช่วงการเปลี่ยนผ่านมาใช้กฎหมายฉบับนี้เพื่อให้เรื่องที่เป็นปัญหานั้นสามารถดำเนินการต่อไปได้โดยให้ ก.ก. กำหนด</p>

## การกำหนดตำแหน่ง

### นิยาม

“ตำแหน่ง” หมายถึง กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะงานหรือภารกิจที่คล้ายคลึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีปริมาณงานเพียงพอที่จะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเป็นประจำให้เรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบอันประกอบกันขึ้นเป็นตำแหน่งดังกล่าวแท้จริงแล้วก็คือ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดขึ้นมาจากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือส่วนราชการนั่นเอง

“องค์ประกอบของตำแหน่ง” องค์ประกอบของตำแหน่ง ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคคลที่ต้องการ และความยากและความซับซ้อนของงาน

“การกำหนดตำแหน่ง” หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง การเกลี้ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลัง) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ และกรณีอื่น ๆ ที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก รวมทั้งจะต้องเป็นไปตาม การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นอกจากนี้ การกำหนดตำแหน่งอาจหมายความรวมถึง การจัดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน และการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้สามารถรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งมี มาตรฐานงานเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งจึงพิจารณาได้อย่างน้อย ๕ มิติด้วยกัน ได้แก่

- *ประเภทตำแหน่ง* โดยที่มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้ บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภท ทั่วไป

- *ฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่ง* เป็นการกำหนดฐานะของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับ โครงสร้างตำแหน่งและสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน

- *หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง* เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ว่ามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กว้างขวางมากหรือน้อยแค่ไหนอย่างไร

- *ระดับตำแหน่ง* เป็นการกำหนดระดับตำแหน่งโดยการประเมินค่างานว่า งานนั้นมีคุณภาพของ งานในระดับใด

- *จำนวนตำแหน่ง* เป็นการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของ หน่วยงาน

**“มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง”** หมายถึง เอกสารที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามกฎหมาย เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรม เป็นต้น

**“มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร”** หมายถึง เอกสารที่ ก.ก. กำหนดเพื่อใช้เป็นคู่มือในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม และกรุงเทพมหานครกำหนดขึ้นเอง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วย ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) เลขรหัส และวันที่จัดทำ ดังนั้น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

**“การวิเคราะห์งาน”** หมายถึง กระบวนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสังเกต การออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การบันทึก การประชุมร่วมกัน การจัดทำรายงานข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลหรือสารสนเทศในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเฉพาะ รวมทั้งการระบุรายการของงานที่ทำ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงาน ผลผลิตหรืองานบริการที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาบุคคล และคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ

**“คุณภาพงาน”** หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นจากตำแหน่งใด ๆ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ผู้นั้นจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การวินิจฉัยโดยตรง การตัดสินใจ ความยุ่งยากซับซ้อน โดยพิจารณาจากธรรมชาติหรือลักษณะของงานซึ่งอยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นหลัก

**“ปริมาณงาน”** หมายถึง จำนวนของงานหรือชิ้นงานซึ่งอาจ เป็นจำนวนที่นับได้หรือนับไม่ได้ก็ตาม

**“มาตรฐานการทำงาน”** หมายถึง การกำหนดระยะเวลาที่ต้องการสำหรับการทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป โดยเป็นเกณฑ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำและจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันหรือให้การยอมรับร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่นิยมใช้เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement)

**“การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง”** หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดชั้นงาน หรือตีค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างสมเหตุสมผล เกิดความเป็นธรรม โดยนำงานของตำแหน่งมาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

**“การประเมินค่างาน”** หมายถึง ระบบหรือกระบวนการในการจัดลำดับชั้นงานอย่าง สมเหตุสมผล และยุติธรรม โดยการเปรียบเทียบงานอย่างหนึ่งกับงานอีกอย่างหนึ่ง หรือเปรียบเทียบกับระดับวัดที่มีการกำหนดขึ้นมาไว้ก่อนแล้ว เพื่อบอกขนาดของงานต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันภายในองค์กร นอกจากนั้น อาจหมายรวมถึง วิธีการที่ใช้ในการจัดลำดับกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานต่าง ๆ โดยคำนึงเปรียบเทียบถึง “ขนาด” ของงานโดยรวมทั้งหมด

การประเมินค่างานเป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับ (Ranking) ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสมเหตุสมผล เป็นการประเมินค่าหรือตีค่าของงานหนึ่งงานใดเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ในองค์กร โดยการวิเคราะห์งานเปรียบเทียบกับ หรือเปรียบเทียบกับลักษณะงาน ขนาด คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้ เป็นการพิจารณา กำหนดระดับของตำแหน่งว่างงานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพของงานในระดับสูง – ต่ำเพียงใด มีความยากง่ายเท่าใด ทั้งนี้ ภายใต้ต้องประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด (Scale) ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทนให้กับงานต่าง ๆ ซึ่งมีค่างานแตกต่างกันได้อย่างสมดุลกับคุณภาพงานนั้น ๆ

หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน โดยพื้นฐานอาจพิจารณาจากองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้าน ประกอบด้วย

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (ร้อยละ ๓๐ ของคะแนนทั้งหมด)
- (๒) ความยุ่งยากของงาน (ร้อยละ ๓๐ ของคะแนนทั้งหมด)
- (๓) การกำกับตรวจสอบ (ร้อยละ ๒๐ ของคะแนนทั้งหมด)
- (๔) การตัดสินใจ (ร้อยละ ๒๐ ของคะแนนทั้งหมด)

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับที่ปรึกษาบริษัท HayGroup ได้พัฒนาการประเมินค่างานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า แบบ Civil Service Commission (CSC Guide Charts) เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งระดับสูง กล่าวคือ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานดังกล่าวเป็นแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูงและตำแหน่งประเภทวิชาการ รวมทั้งการประเมินความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างานไว้ ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพ ความยุ่งยากของงานของตำแหน่งนั้น เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้

**(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน** หมายถึง ระดับความรู้และชำนาญงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน หมายถึง ระดับความรู้ ความชำนาญงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งมีใช้ความรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารการจัดการ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ความหลากหลายในเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน

องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงาน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร



(๒) **องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา** หมายถึง ระดับในการคิดและการตัดสินใจ ที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมถึงความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้น ๆ

องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

(๓) **องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ** หมายถึง ระดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการทำงานหรือรอบการปฏิบัติงาน หรือระดับการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ

องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ หมายถึง ขอบเขตอำนาจในการดำเนินงาน หรือระดับการได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการ หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ

๒. การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบ อำนาจและหน้าที่ การแต่งตั้ง การประชุม วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

การกำหนดตำแหน่งอื่น นอกจากนี้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญก็ได้

๓. การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด

๔. กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ให้กรุงเทพมหานครนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาชดเชย โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาชดเชย จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยสำหรับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามประเภทและระดับตำแหน่ง และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวรวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

หากมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดที่ต้องกำหนดตำแหน่งและมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ กรุงเทพมหานครในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ตามที่ ก.ก. มีมติ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การกำหนดตำแหน่งให้มีผลไม่ก่อนวันที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญมีมติ

๖. เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมื่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ-สามัญมีมติเป็นประการใด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ กรณีที่มีมติอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้แจ้งหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานปรมาณูกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทราบภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ที่มีการรับรองมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ดังกล่าว

๖.๒ ให้จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอ ก.ก. ปีละ ๒ ครั้ง ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป

### กรอบแนวคิดและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๕ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมและตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๔๖ ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส
- (ง) ระดับทักษะพิเศษ

การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

มาตรา ๔๘ ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

มาตรา ๕๐ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ก.พ. กำหนด

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(๖) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๕) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ... โดยอนุโลม

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

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ (๕) นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครแล้ว อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.ก. ทราบ

มาตรา ๗๗ ในระหว่างที่ ก.ก.ยังมีได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการตามความในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแห่ง พระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่น ๆ ตามที่เคยมีสิทธิอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไปพลางก่อน จนกว่า ก.ก. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐาน ตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการ ตามที่ได้จัดทำและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่ง พระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ

การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

ให้ ก.ก. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๘ บรรดาบทบัญญัติของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใด ที่อ้างถึงตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ถือว่าอ้างถึงตำแหน่งและระดับตำแหน่งของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่เมื่ออาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นสำนัก
- (๖) สำนักงานเขต

๔. พระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหารระดับกลาง พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๓ กำหนดให้ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม หรือจังหวัด
- (๒) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม หรือจังหวัด
- (๓) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือทบวง
- (๔) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
- (๕) ผู้ตรวจราชการกระทรวงหรือผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ...
- (๖) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในกรม

มาตรา ๔ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ ๘ ที่มีฐานะ และหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (๑) หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกองหรือมีฐานะเทียบเท่ากอง
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด
- (๓) ผู้ตรวจราชการระดับกรม
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง

ตามที่ ก.พ. กำหนด

- (๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

๕. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง

๕.๑ พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหาร ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

๕.๑.๑ บริหารระดับสูง

ระดับ ๑๑	๒๑,๐๐๐	บาท
ระดับ ๑๐	๑๔,๕๐๐	บาท
ระดับ ๙	๑๐,๐๐๐	บาท

๕.๑.๒ บริหารระดับกลาง

ระดับ ๘	๕,๖๐๐	บาท
---------	-------	-----

๕.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดประเภทตำแหน่งและการได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

๕.๒.๑ ประเภทบริหาร

ระดับสูง	๒๑,๐๐๐	บาท
	๑๔,๕๐๐	บาท
ระดับต้น	๑๐,๐๐๐	บาท

๕.๒.๒ ประเภทอำนวยการ

ระดับสูง	๑๐,๐๐๐	บาท
ระดับต้น	๕,๖๐๐	บาท

๖. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติการประชุม ดังนี้
- ๖.๑ อนุมัติการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
- ๖.๒ อนุมัติการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้ดำเนินการออกกฎ ก.ก. ในภายหลัง
- ๖.๓ อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๑๐ สายงาน
๗. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติการประชุม เห็นชอบให้ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ (อยู่ระหว่างการประกาศในราชกิจจานุเบกษา)

### กฎ ก.ก.

#### ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ดังต่อไปนี้

- ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
- ข้อ ๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงาน หรือรองหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารตามหลักเกณฑ์ในกฎ ก.ก. นี้
- ข้อ ๓ ตำแหน่งประเภทบริหาร มี ๒ ระดับ ดังต่อไปนี้
- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้
- (ก) ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
  - (ข) รองผู้อำนวยการสำนัก
  - (ค) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
  - (ง) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น
- (๒) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้
- (ก) ปลัดกรุงเทพมหานคร
  - (ข) รองปลัดกรุงเทพมหานคร
  - (ค) ผู้อำนวยการสำนัก
  - (ง) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
  - (จ) ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
  - (ฉ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

ข้อ ๔ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงาน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หรือรองหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับสำนัก ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหลักเกณฑ์ในกฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๕ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี ๒ ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก ดังต่อไปนี้

- (ก) ผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (ข) ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต
- (ค) หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(ง) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

(ก) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

(ข) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(ค) ผู้อำนวยการเขต

(ง) หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(จ) ผู้ตรวจราชการ

(ฉ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

ข้อ ๖ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.ก. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการตามกฎหมาย ก.ก. นี้

ข้อ ๗ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

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

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษาวิจัย ส่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับสำนัก ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษาวิจัย ส่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับชาติ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบาย กรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของหน่วยงานระดับ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกรุงเทพมหานครหรือระดับชาติ

ข้อ ๘ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภท อำนวยการ และประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และในกรณีที่เหมาะสม ก.ก. จะกำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นด้วยก็ได้ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปตาม กฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๙ ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๔ ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก



(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ใช้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยากมาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยากมาก

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะพิเศษเฉพาะตัว โดยมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถในงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยตนเองและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร ให้ ก.ก. มีอำนาจกำหนดให้ตำแหน่งอื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้แล้วในกฎ ก.ก. นี้ เป็นตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ตามกฎ ก.ก. นี้ก็ได้

ข้อ ๑๑ การปฏิบัติงานใดที่เป็นกรปฏิบัติงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง หรือต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานยุ่งยากซับซ้อนหรือต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา หรือมีผลกระทบของงานในระดับใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ตามมาตรา ๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๒ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามกฎ ก.ก. นี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

ให้ไว้ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๐

พลตำรวจเอก อัครวิณ ขวัญเมือง

(อัครวิณ ขวัญเมือง)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ประธาน ก.ก.

**หมายเหตุ :** เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ก. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีได้กำหนดให้นำพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ในการนี้ให้อำนาจของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา ๔๖ บัญญัติระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละประเภทดังกล่าวไว้ โดยบัญญัติให้การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน

กฎ ก.พ. ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการเทียบประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้ออกกฎ ก.ก. ในภายหลัง จึงจำเป็นต้องออก กฎ ก.ก. นี้