



ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร  
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงกำหนดข้อบังคับขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ บรรดาข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกคำสั่งหรือประกาศ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ในข้อบังคับนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาการจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว หรือหมวดอื่นที่จ่ายในลักษณะค่าจ้างชั่วคราว

ในกรณีที่เป็นการพัฒนาลูกจ้างในหลักสูตรความรู้เฉพาะทาง ให้นำหน่วยงานดำเนินการพัฒนาตามความจำเป็นและเหมาะสม และเมื่อดำเนินการพัฒนาแล้วให้รายงานประเมินผลการพัฒนาไปที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภายในหกสิบวันทำการนับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดการพัฒนา

ข้อ ๕๐ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาลูกจ้างตามแผนพัฒนาลูกจ้างที่กำหนด

#### หมวด ๘

#### การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

ข้อ ๕๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
- (๒) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๓) การให้เงินรางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๔) การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในปีงบประมาณถัดไป
- (๕) การให้ลูกจ้างออกจากราชการ
- (๖) การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๕๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ในการประเมินแต่ละครั้งมีคะแนนเต็มหนึ่งร้อยคะแนน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) ผลงาน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละเจ็ดสิบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่
  - (ก) ปริมาณงาน
  - (ข) คุณภาพของงาน
  - (ค) ความทันเวลา
  - (ง) ความคุ้มค่าของงาน
  - (จ) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

(๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละสามสิบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

- (ก) ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
- (ข) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง
- (ค) ความรับผิดชอบ
- (ง) ความร่วมมือ
- (จ) สภาพการมาปฏิบัติงาน
- (ฉ) การวางแผน
- (ช) ความคิดริเริ่ม
- (ซ) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่หัวหน้าหน่วยงานกำหนด

ข้อ ๕๓ ให้หน่วยงานวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อ ๕๔ ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็น ๕ ระดับ โดยคะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยมให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มาสรุปผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับดีเด่น กำหนดคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละเก้าสิบ = 1 <sup>✓</sup> <sub>100</sub>
- (๒) ระดับดีมาก กำหนดคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบแต่ไม่เกินร้อยละเก้าสิบเก้า = 0.5
- (๓) ระดับดี กำหนดคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบแต่ไม่เกินร้อยละเก้าสิบเก้า = 0.5
- (๔) ระดับพอใช้ กำหนดคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบแต่ไม่เกินร้อยละเก้าสิบเก้า = 0.5
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง กำหนดคะแนนต่ำกว่าร้อยละหกสิบ <sup>✓</sup> <sub>ไม่ได้เฉลี่ยขึ้น</sub>

ข้อ ๕๕ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างปีละสองครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

- (๑) ครั้งที่หนึ่ง ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- (๒) ครั้งที่สอง ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ในกรณีลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างไม่ตรงตามรอบการประเมินระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการประเมินได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๕๖ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

หมวด ๙  
การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๖๕ 52-68

ข้อ ๕๗ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ และตามแนวทางปฏิบัติที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๕๘ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เลื่อนปีงบประมาณละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ครั้งที่หนึ่งครั้งแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีงบประมาณที่ได้เลื่อน
- (๒) ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ข้อ ๕๙ ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในครั้งที่แล้วมาในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามหมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แล้วเห็นว่าสมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น

(๒) ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษนับถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีงบประมาณต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

- (๓) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการนั้น ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

90% สี่เดือน  
1<sup>✓</sup> 0.5 และ 1 1<sup>✓</sup>

(๘) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้  
(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

4๑ 1 ๑๖

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกินสิบห้าวันทำการ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตามข้อ (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

\* ข้อ ๖๐ ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในครั้งปีที่แล้วมาในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๕๙ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ทรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความทรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่กรุงเทพมหานครหรือประเทศชาติ

(๗) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ยกย่อง หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน องค์กร สถาบันภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งปรากฏชื่อเสียงให้กับกรุงเทพมหานคร โดยเอกชนจะต้องเป็นองค์กรที่ปรากฏหลักฐานแจ้งชัดว่าทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป โดยให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่สร้างชื่อเสียงขึ้นหนึ่งก่อน หรือผู้ที่กรุงเทพมหานครได้รับการพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ เป็นผู้เสียสละช่วยเหลือสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข รูปแบบ และอัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการมอบประกาศเกียรติคุณ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และการให้รางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ผู้ทำคุณประโยชน์ และอาคันตุกะของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๖๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามข้อ ๕๙ และข้อ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๖๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๙ (๕) หรือ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

หากลูกจ้างประจำผู้ใดปรับระดับชั้นงาน ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง ช่วยราชการต่างหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๖๓ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตาม ข้อ ๖๑ แล้วเห็นว่าลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นตามข้อ ๕๙ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นตามข้อ ๕๙ และถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖๐ ด้วย ก็อาจเลื่อนขั้นค่าจ้างแก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีงบประมาณนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีงบประมาณของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีงบประมาณของลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตร้าเสียงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดีแก่กรุงเทพมหานครหรือประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างครึ่งปี แรกหนึ่งขึ้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างหนึ่งขึ้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของ หน่วยงานนั้น ถ้าในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครึ่งปีหลังลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการ เลื่อนขึ้นค่าจ้างหนึ่งขึ้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อน ขึ้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างรวมทั้งปีงบประมาณของลูกจ้างประจำผู้ นั้นเป็นจำนวนสองขึ้นได้

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างครึ่งขึ้นหรือหนึ่งขึ้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับก็ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่ แล้วแต่กรณี เป็นเวลา หกเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ ผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและ เงินช่วยเหลือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับค่าจ้างในอัตราที่ยังไม่เต็มขั้นสูงของตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีงบประมาณ สุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหมวดนี้โดยไม่จ่ายตัวเงินเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ บำเหน็จลูกจ้าง

ข้อ ๖๕ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ ผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ใน หรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจส่งเลื่อน ขึ้นค่าจ้างจะส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครึ่งปีงบประมาณที่ จะได้เลื่อนขึ้นก็ได้ แต่ถ้าผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วย บำเหน็จและเงินช่วยเหลือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ได้ตายหรือออกจากราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ก่อนที่จะมี คำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างจะส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ผู้นั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของครึ่งปีงบประมาณสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้

ข้อ ๖๖ ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างจะนำเอาเหตุที่ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกตั้งกรรมการสอบสวนในกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญามาเป็นเหตุ ในการไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๖๗ ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาล พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็น การถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษ ทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการ กระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๖๘ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การ เลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำผู้ใดไม่เป็นไปตามหมวดนี้ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างพิจารณาส่งเลื่อนขึ้น ค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหมวดนี้

#### หมวด ๑๐

#### วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างโดยอนุโลม เว้นแต่จะได้กำหนดไว้ในหมวดนี้

การพิจารณาคำวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

ข้อ ๑๓๑ เมื่อคณะกรรมการร้องทุกข์ได้มีคำวินิจฉัยตามข้อ ๑๓๐ แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๑๓๒ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการร้องทุกข์ให้เป็นที่สุด

หมวด ๑๔

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๑๓๓ การส่งเสริมและคุ้มครองระบบคุณธรรมและจริยธรรมของลูกจ้างให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่ ก.ก. กำหนด

ข้อ ๑๓๔ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ได้รับมอบหมายจากปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวลูกจ้าง โดยนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐมาบังคับใช้โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓๕ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามข้อบังคับนี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๓๖ การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างรายใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ จนกว่าจะแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พลตำรวจเอก

อนันต์, จ.

(อัศวิน ขวัญเมือง)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร