

## การกำหนดตำแหน่ง

### นิยาม

“ตำแหน่ง” หมายถึง กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะงานหรือภารกิจที่คล้ายคลึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีปริมาณงานเพียงพอที่จะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเป็นประจำให้เรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบอันประกอบกันขึ้นเป็นตำแหน่งดังกล่าวแท้จริงแล้วก็คือ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดขึ้นมาจากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือส่วนราชการนั่นเอง

“องค์ประกอบของตำแหน่ง” องค์ประกอบของตำแหน่ง ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคคลที่ต้องการ และความยากและความซับซ้อนของงาน

“การกำหนดตำแหน่ง” หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด 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 กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

- *ฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่ง* เป็นการกำหนดฐานะของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งและสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน

- *หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง* เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งว่ามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กว้างขวางมากหรือน้อยแค่ไหนอย่างไร

- *ระดับตำแหน่ง* เป็นการกำหนดระดับตำแหน่งโดยการประเมินค่างานว่า งานนั้นมีคุณภาพของงานในระดับใด

- *จำนวนตำแหน่ง* เป็นการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของหน่วยงาน

**“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 การวินิจฉัยไตร่ตรอง 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 อาจหมายถึงความรวมถึง 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 และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น 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 สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร 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 อัครวิญ ขวัญเมือง

(อัครวิญ 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