



แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม.
และบุคลากร กทม. พ.ศ. 2554

โครงการฝึกอบรม ดูงาน รูปแบบการจ้างงาน
และการบริหารงานบุคคล

วิภาภรณ์ สรวงพนากุล ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

8 มี.ค. 55



กรุงเทพมหานคร
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

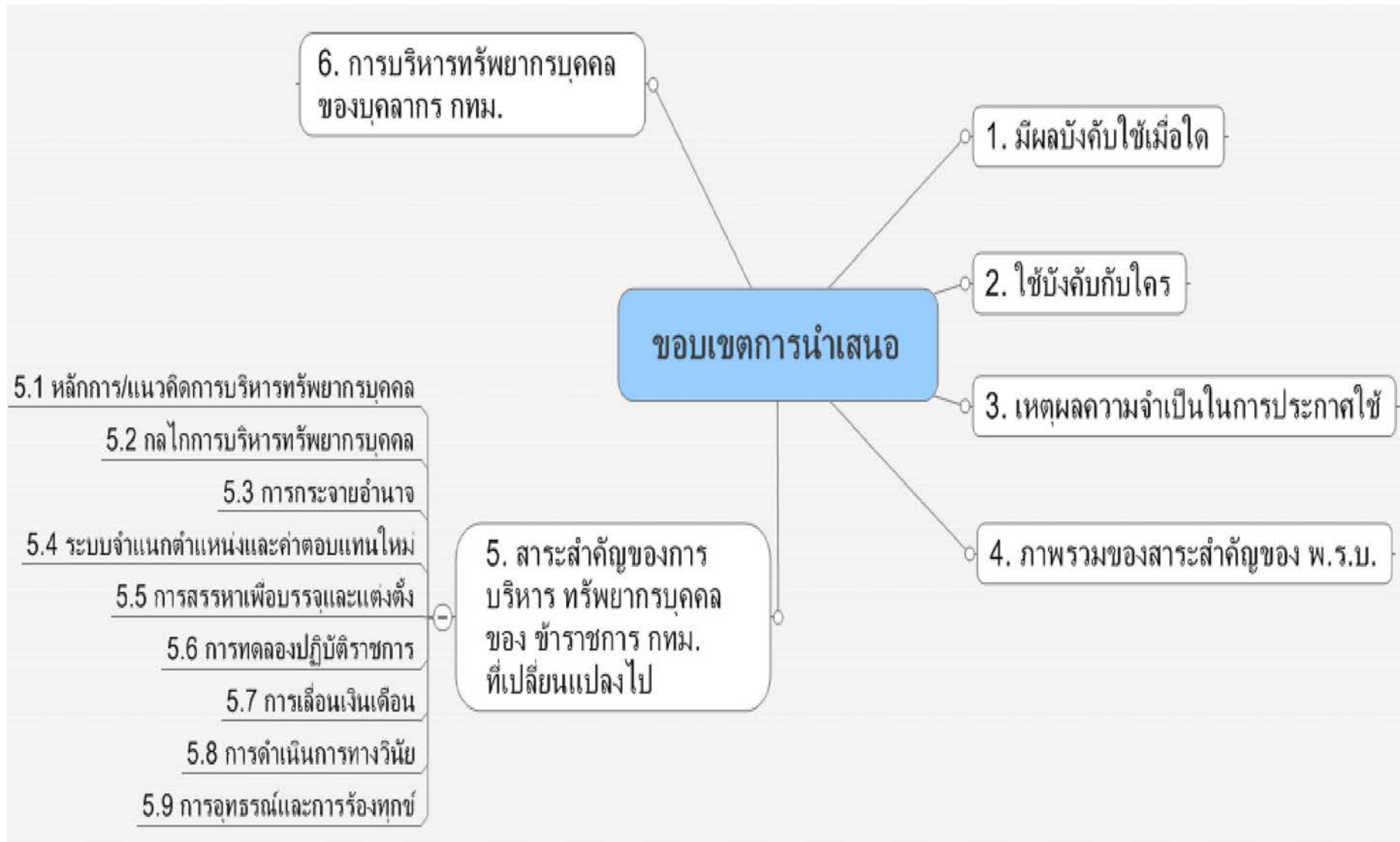


วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. พ.ศ. 2554 ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของ กทม.



พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. พ.ศ. 2554

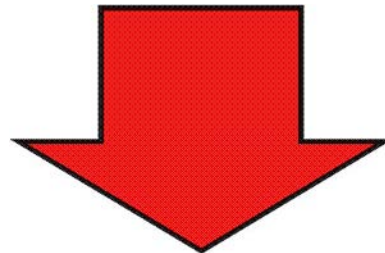


**1. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.
มีผลใช้บังคับเมื่อใด**



**ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อ 27 พฤษภาคม 2554
(เล่ม 128 ตอนที่ 42 ก)**

ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



28 พฤษภาคม 2554

2. ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครและ

บุคลากรกรุงเทพมหานคร

ข้าราชการ กทม.

ข้าราชการ กทม.สามัญ

ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา กทม.

- ที่เน้นหลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้
- หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์

ข้าราชการ กทม. ในสถาบันอุดมศึกษา

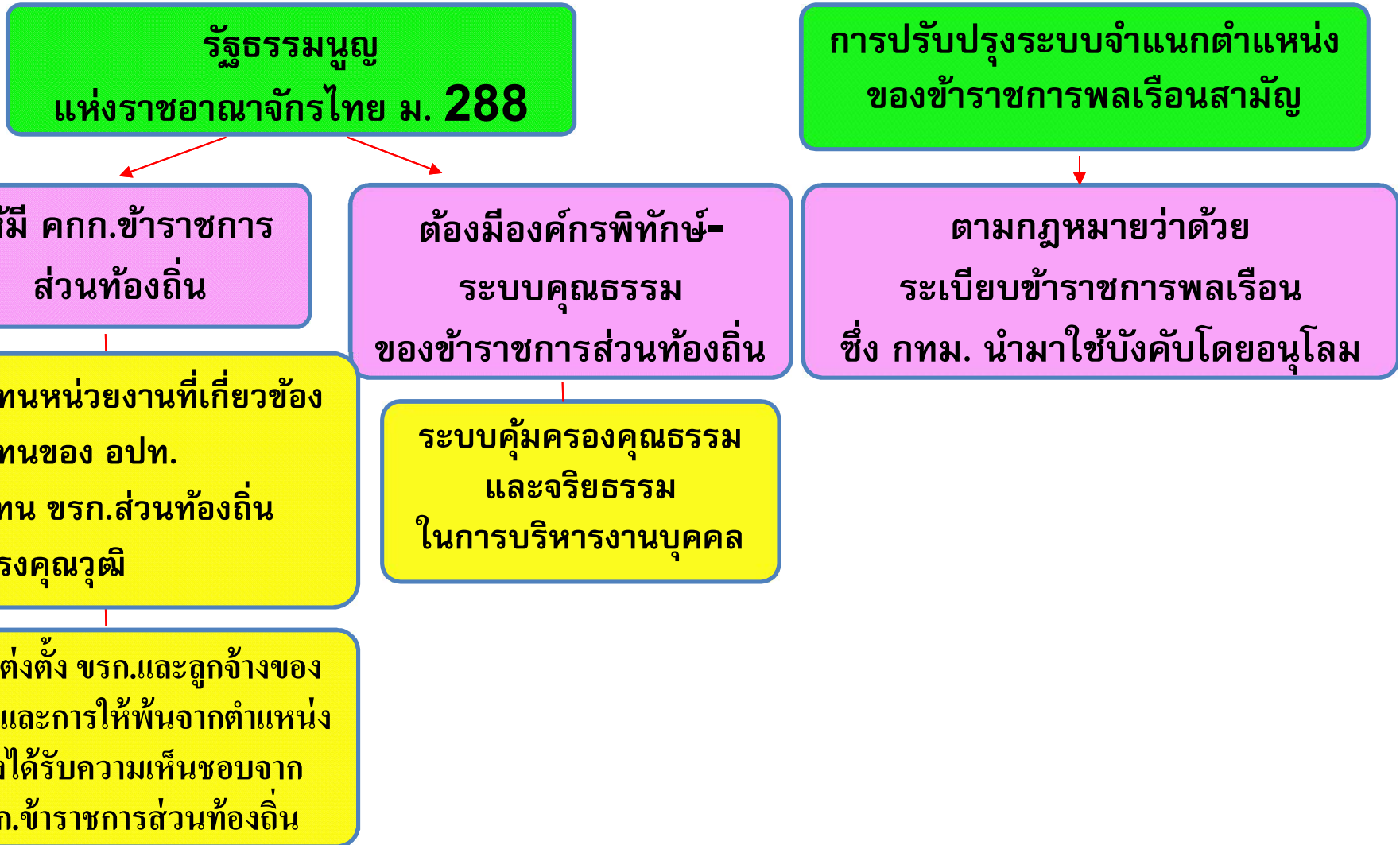
- ข้าราชการ กทม. ที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ตามที่ ก.ก. กำหนด

บุคลากร กทม.

ลูกจ้าง กทม.

พนักงาน กทม.

3. เหตุผลความจำเป็นในการประกาศใช้ / ตรา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. พ.ศ. 2554



1. ก.ก.

- อ.ก.ก.วิสามัญ
- อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ
- อ.ก.ก.หน่วยงาน

2. ก.พ.ค. กทม.

รวมถึง
คกก.วินิจฉัยอุทธรณ์
และร้องทุกข์

4. ภาพรวมสาระสำคัญ
พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
และบุคลากร กทม.

พ.ศ. 2554

5 หมวด

85 มาตรา

3. ข้าราชการ กทม.

- บททั่วไป
- การกำหนดตำแหน่ง
การบรรจุและแต่งตั้ง
- วินัยและการดำเนินการทางวินัย
- การอุทธรณ์ - การร้องทุกข์

5. บุคลากร กทม.

- ลูกจ้าง กทม.
- พนักงาน กทม.

4. การคุ้มครอง
ระบบคุณธรรม

5. สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป

5.1 หลักการ/แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

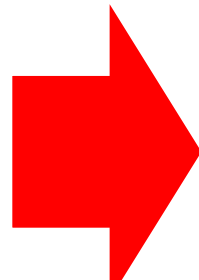
ระบบคุณธรรม

ความเสมอภาค
เท่าเทียม

ความรู้
ความสามารถ

ความมั่นคง
ในอาชีพ

ความเป็นกลาง
ทางการเมือง



หลักคุณธรรม

หลักสมรรถนะ

หลักผลงาน

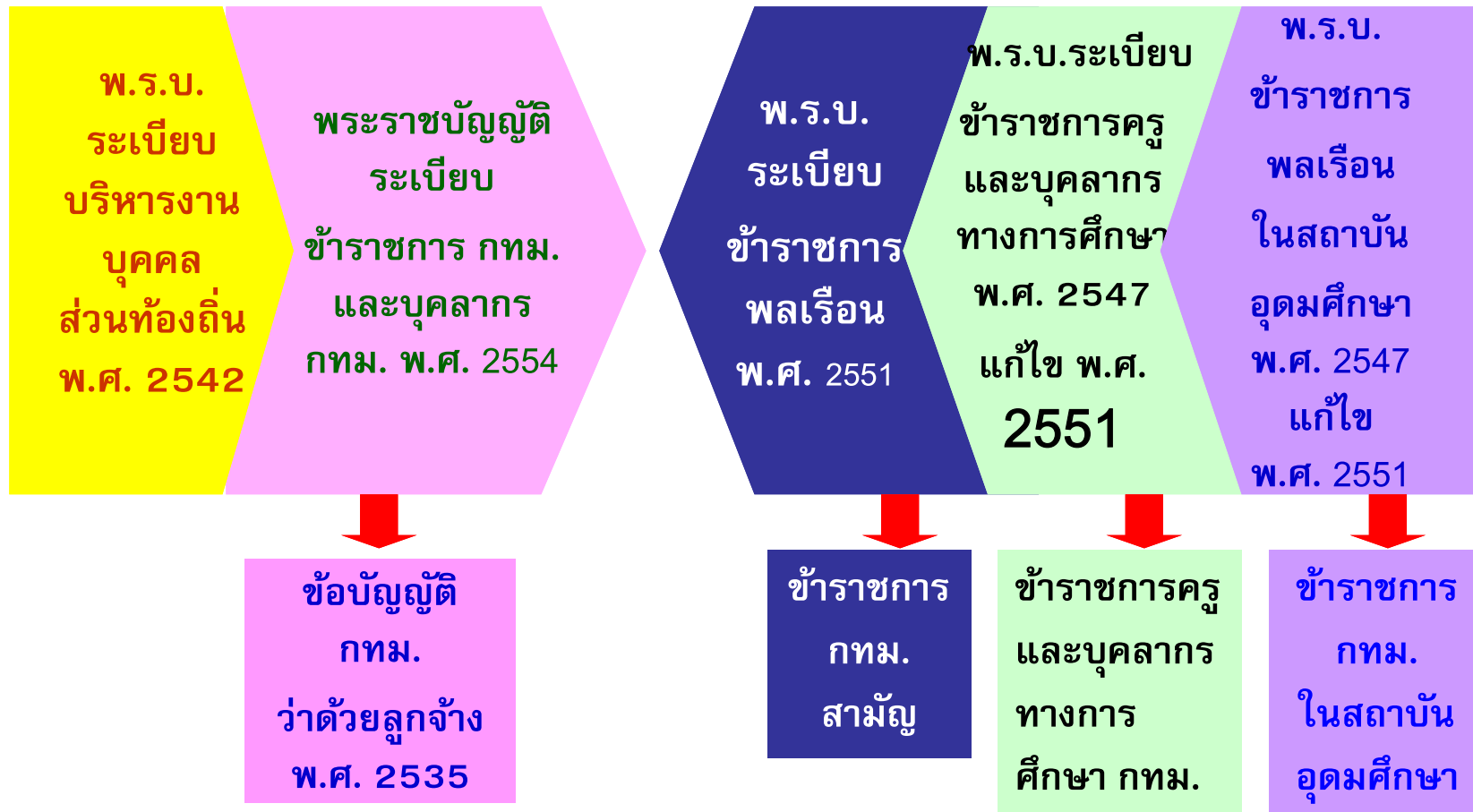
หลักความสมดุลระหว่าง
คุณภาพชีวิตและการทำงาน

หลักการกระจายอำนาจ

การจัดระเบียบข้าราชการ กทม.

ม. 44 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. พ.ศ. 2554

การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้ หรือตามที่กำหนดใน พ.ร.ฎ. เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.นี้ หรือมีได้กำหนดไว้ใน พ.ร.ฎ. ให้นำกฎหมายมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนี้



การจัดระเบียบข้าราชการ กทม.
สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ม. 40 การจัดระเบียบข้าราชการ กทม. เป็นไปเพื่อ
ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ กทม. ความมีประสิทธิภาพ และ
ความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการ ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ
คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



**การจัดระเบียบข้าราชการ กทม.
สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่**

ม. 41 การจัดระเบียบข้าราชการ กทม. ตาม พ.ร.บ. ที่ค้ำนึ่งถึง
ระบบคุณธรรม

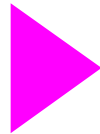
- 1.** การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้ง ค้ำนึ่งถึงความรู้
ความสามารถ ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- 2.** การบริหารทรัพยากรบุคคล ค้ำนึ่งถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพ ของ
องค์กร ลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 3.** การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง
การให้ประโยชน์อื่นแก่ราชการ เป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณา
จากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ พฤติกรรมทางจริยธรรม
จะทำตามความเห็นทางการเมือง หรือสังกัดพรรคการเมือง
ประกอบการพิจารณามีได้



หลักคุณธรรมใหม่

เดิม

ความเสมอภาค
ในโอกาสเข้ารับราชการ



ความรู้ความสามารถ



ความมั่นคงในอาชีพ



ความเป็นกลาง
ทางการเมือง



ใหม่

สรรหา/แต่งตั้งระบบเปิด
แข่งขันภายใน / นอกทุกระดับ

สมรรถนะ ความประพฤติ ผลงาน

ความมั่นคง

ความเป็นกลางทางการเมือง
ในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

5.2 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

เดิม

ก.ก.

อ.ก.ก.สามัญ
ประจำกทม./
อ.ก.ก.สามัญ

อ.ก.ก.สำนัก

ใหม่

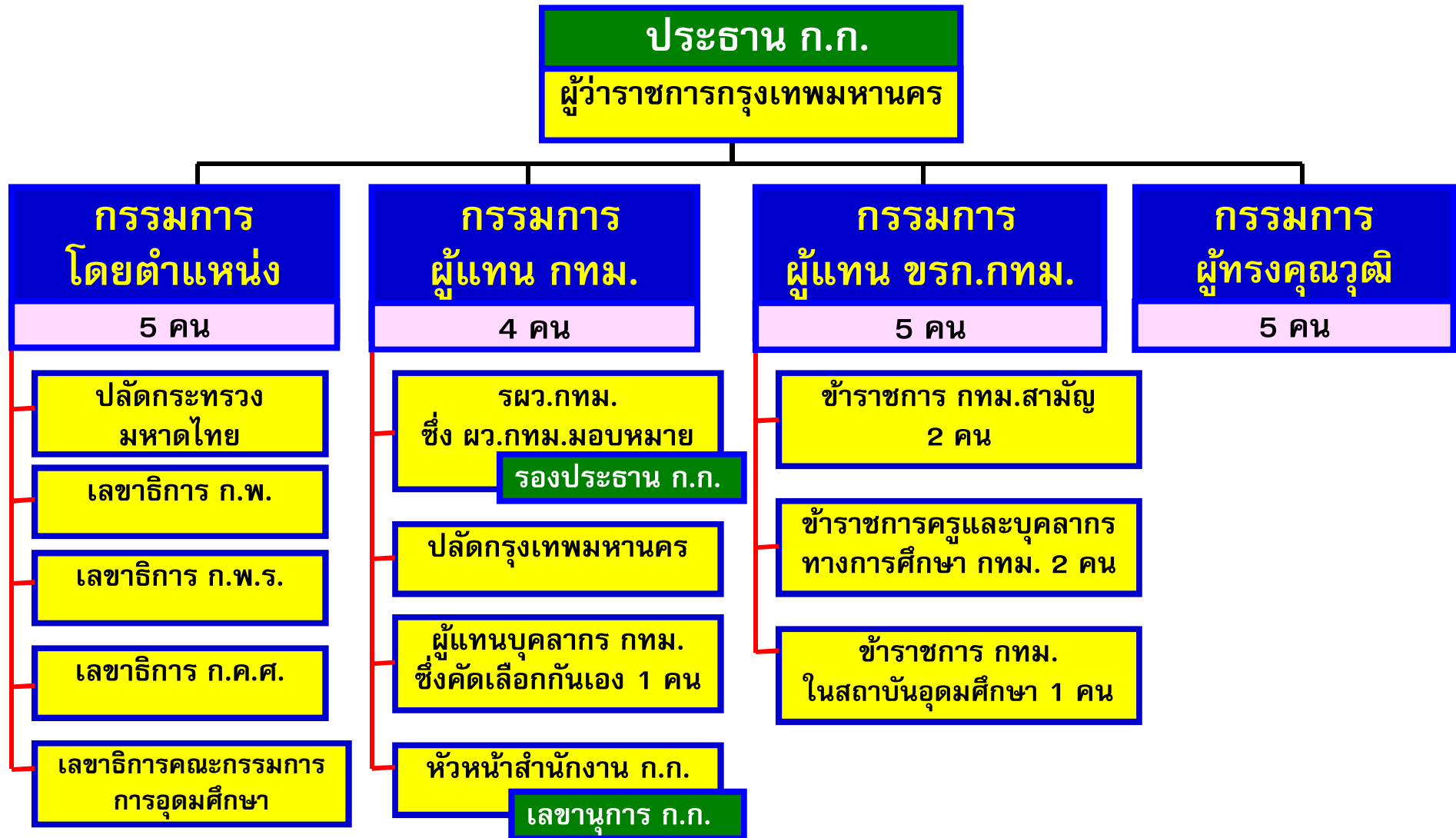
- ก.ก.
- ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร

- อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ
- อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ กทม. ในสถาบันอุดมศึกษา

อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน

องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. (ก.ก.)

มาตรา 7



อำนาจหน้าที่ของ ก.ก. เป็นไปตามมาตรา 14 และมาตรา 44

อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.



1. ให้คำแนะนำ ผว.กทม.

- นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การจัดระบบราชการ กทม.
- การพัฒนาข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.

2. ตรา พ.ร.ฎ. ตาม ม.44 ร่วมกับ ผว.กทม.

3. ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐาน การบริหารทรัพยากรบุคคล

4. เห็นชอบการตั้ง ยุบ เปลี่ยนแปลง สำนัก การแบ่ง ส่วนราชการ หน่วยงาน กทม. และกรอบอัตรากำลัง หน่วยงาน กทม.

อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.

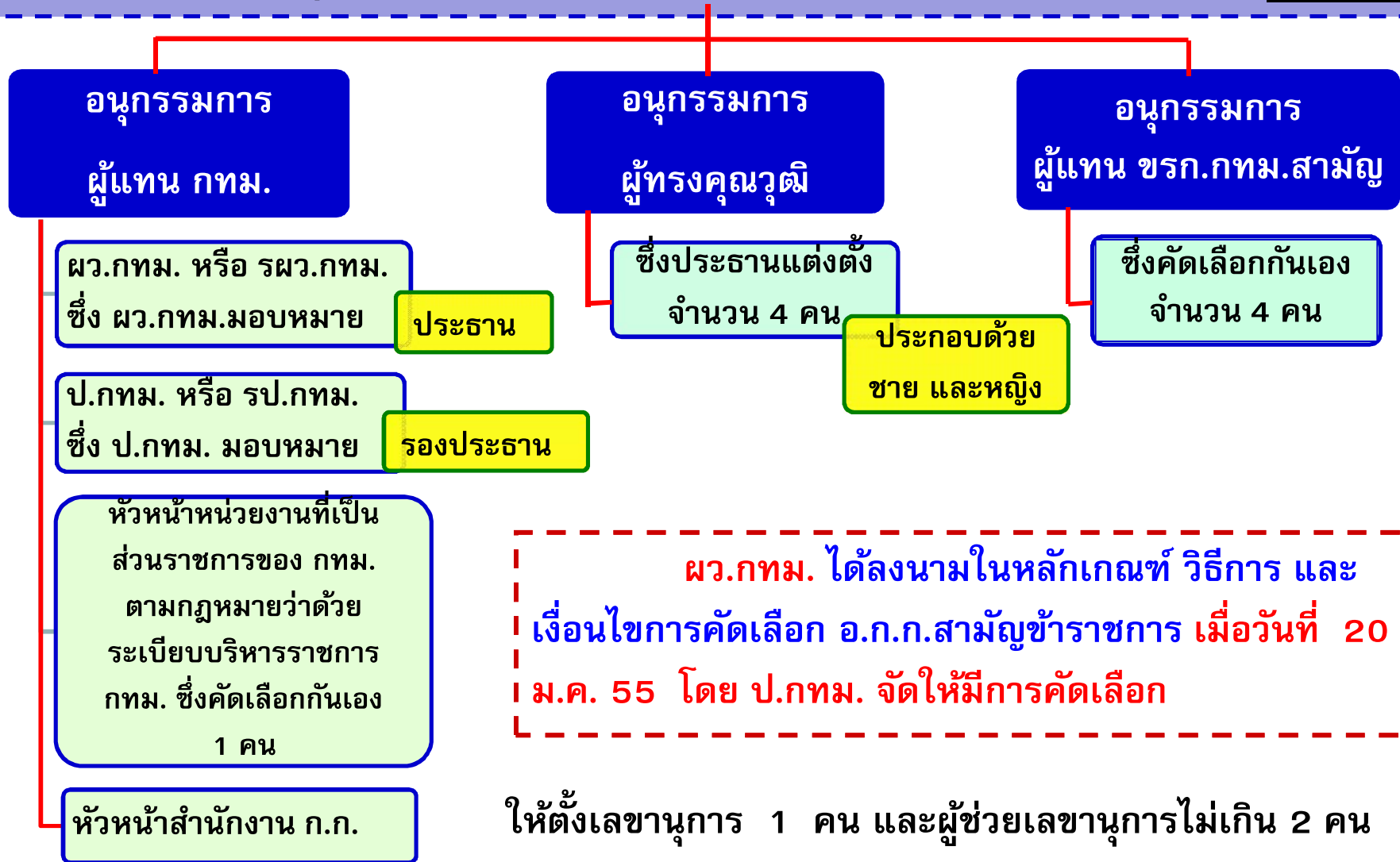
5. เทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
6. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล
การบริหารทรัพยากรบุคคล
7. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การสอบแข่งขัน
การสอบคัดเลือก การคัดเลือก
8. จัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขวันเดือนปีเกิด
การควบคุมเกษียณอายุ
9. ติความและวินิจฉัยปัญหาการใช้บังคับ พ.ร.บ.นี้



องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการสามัญ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ)

มาตรา 17

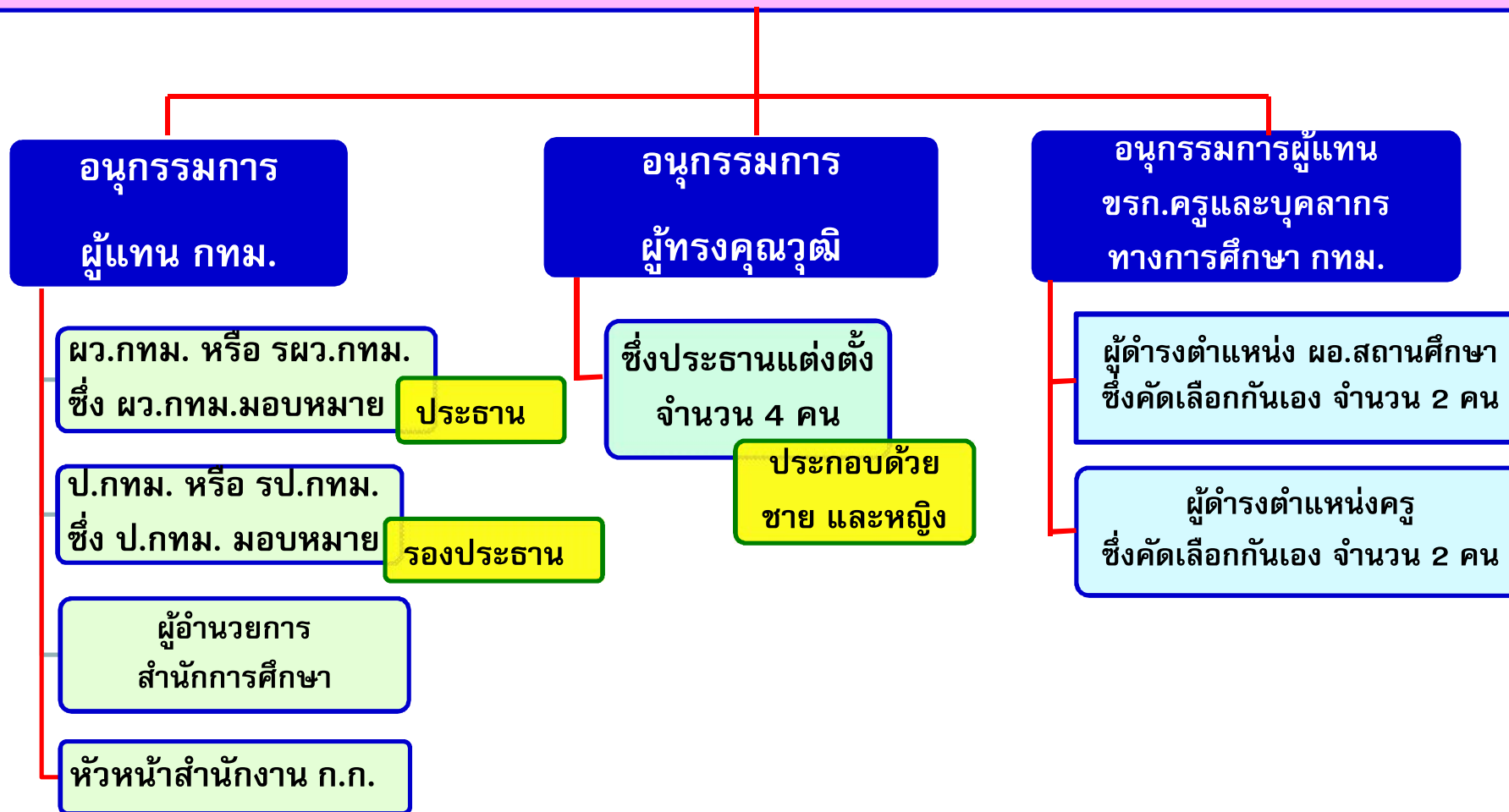


ผว.กทม. ได้ลงนามในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ เมื่อวันที่ 20 ม.ค. 55 โดย ป.กทม. จัดให้มีการคัดเลือก

ให้ตั้งเลขานุการ 1 คน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกิน 2 คน

ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญมีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับ อ.ก.พ.กระทรวง

องค์ประกอบของคณะกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม.
(อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) **มาตรา 19**

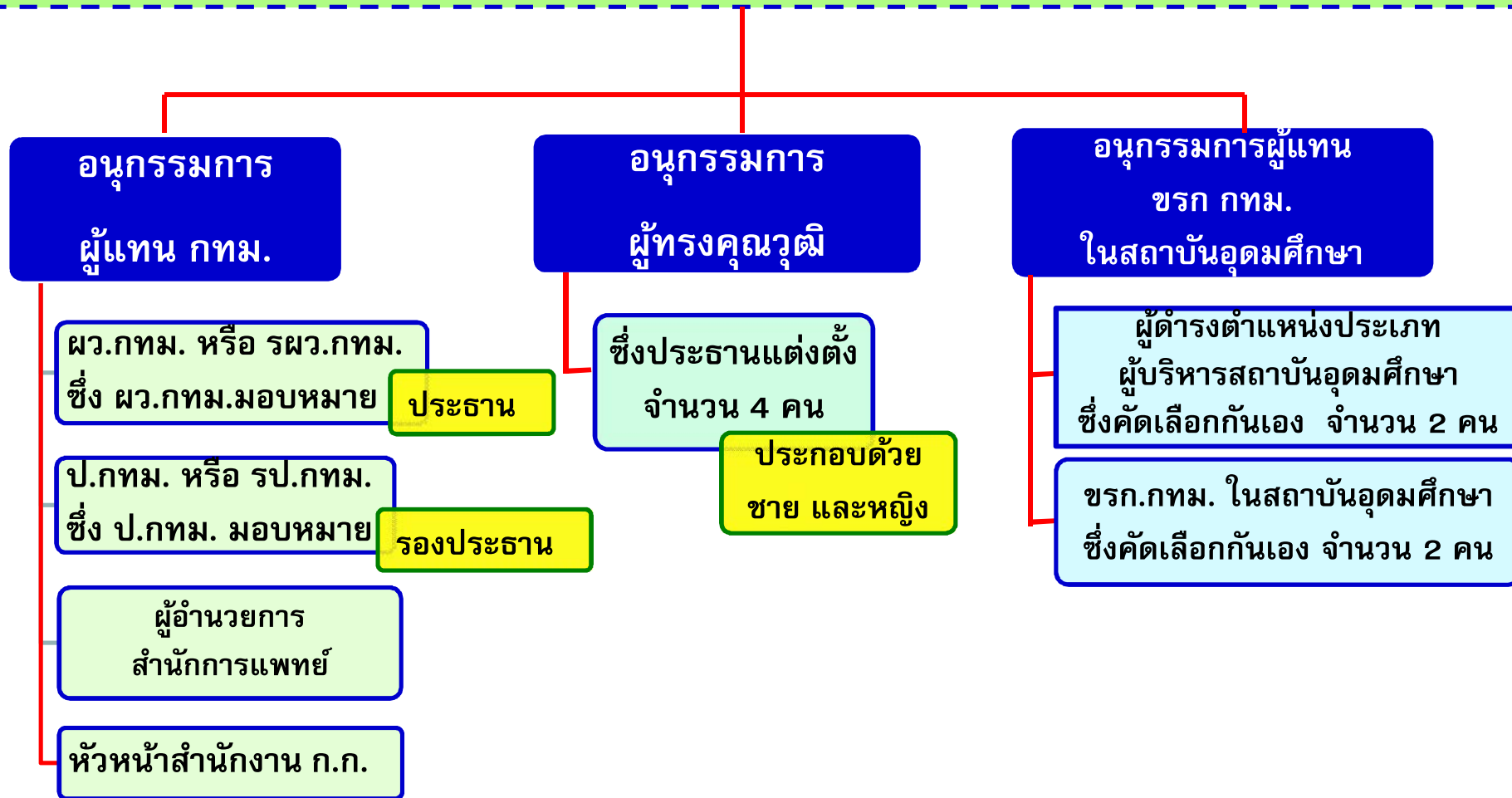


ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ให้ตั้งเลขานุการ 1 คน
และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกิน 2 คน

องค์ประกอบของคณะกรรมการสามัญข้าราชการ กทม. ในสถาบันอุดมศึกษา
(อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา)

มาตรา 21

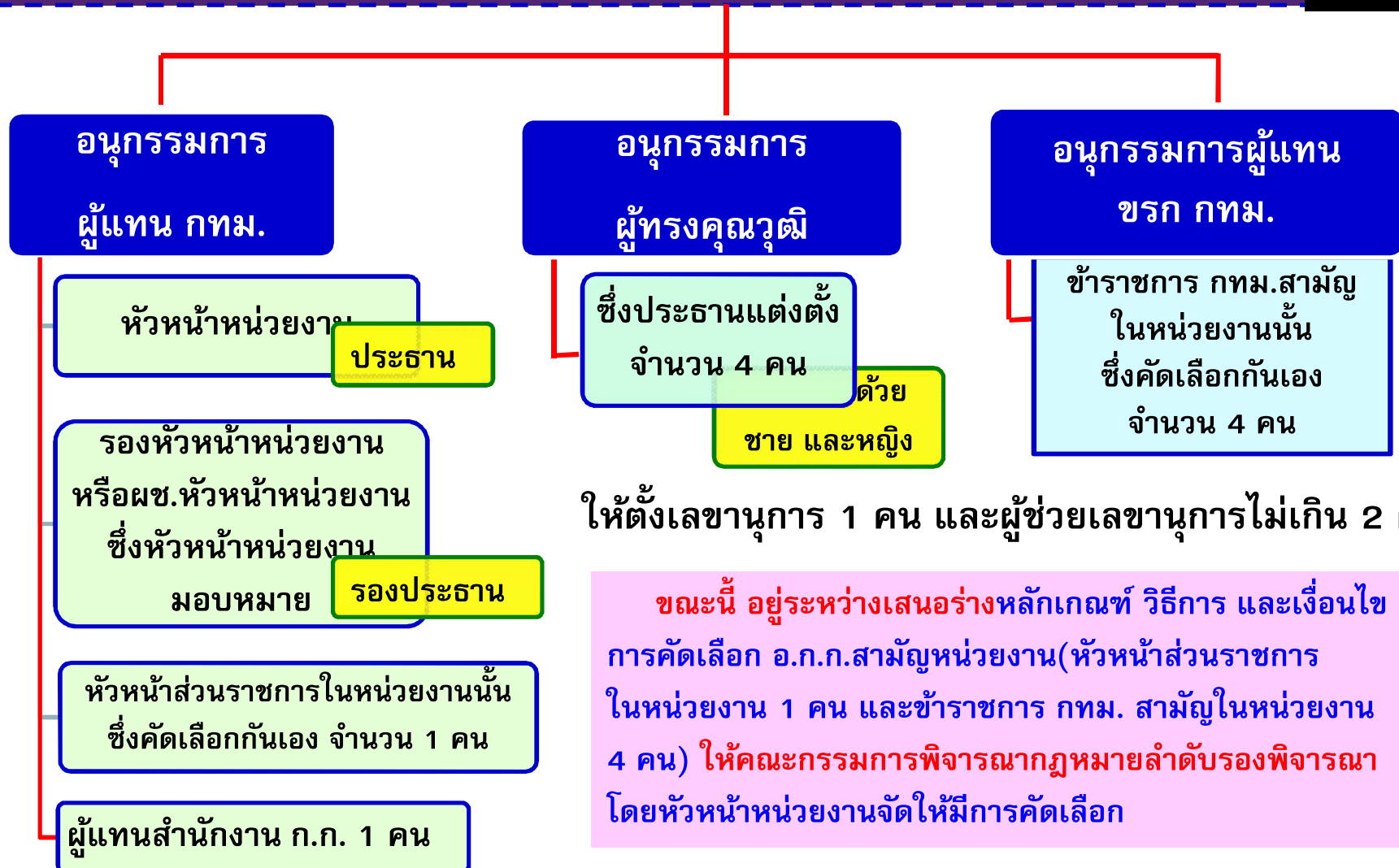


ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับ
อ.ก.พ.กระทรวง สภาสถาบันอุดมศึกษา และ ก.พ.อ.

ให้ตั้งเลขาธิการ 1 คน และ
ผู้ช่วยเลขาธิการไม่เกิน 2 คน

องค์ประกอบของคณะกรรมการสามัญประจำหน่วยงาน (อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน)

มาตรา 23



ให้ อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับ อ.ก.พ.กรม

5.3 การกระจายอำนาจ



1. ให้ อ.ก.ก.สามัญมีอำนาจ ดังนี้

- กำหนดนโยบาย ระบบ ระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
- เสนอ ก.ก. ให้ความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและพัฒนาหน่วยงาน
- การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานใน กทม./หน่วยการศึกษา/สถาบันอุดมศึกษา
- กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม

5.3 การกระจายอำนาจ



1. ให้ อ.ก.ก.สามัญมีอำนาจ (ต่อ)

- กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง ระบบงาน ระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด (คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด)

2. ให้หัวหน้าหน่วยงานทั้งระดับสำนัก สำนักงาน และสำนักงานเขตมีอำนาจการบรรจุและแต่งตั้งภายในหน่วยงาน

5.3 การกระจายอำนาจ

2. ให้อำนาจหน่วยงานทั้งระดับสำนัก สำนักงาน และสำนักงานเขต มีอำนาจการบรรจุและแต่งตั้งภายในหน่วยงาน

ข้าราชการ กทม. สามัญ

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และ ชำนาญงาน
- ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการและชำนาญ การ

ข้าราชการครูฯ

- ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ

ข้าราชการ กทม. ใน สถาบันอุดมศึกษา

- ตำแหน่งอาจารย์

A close-up photograph of several pink flowers, likely cherry blossoms, with delicate petals and visible stamens. The flowers are in various stages of bloom, creating a soft, textured background. A dark teal horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing white text.

5.5 ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

วิวัฒนาการระบบจำแนกตำแหน่ง

เดิม

ระบบจำแนกชั้นยศ (Rank Classification)

เน้นอาวุโสและประสบการณ์

- ✧ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497
- ✧ 5 ชั้น : ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ
- ✧ ระบบจำแนกตำแหน่ง ยึดหลักอาวุโสประสบการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติของบุคคลเป็นหลัก
- ✧ การจ่ายค่าตอบแทน ประสบการณ์และความอาวุโส

ระบบจำแนกตำแหน่ง

(Position Classification System)

เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบและความชำนาญเฉพาะด้าน

- ✧ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518
- ✧ ระบบจำแนกตำแหน่งมาตรฐานกลาง 11 ระดับ ยึดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก Put the right man to the right job
- ✧ การจ่ายค่าตอบแทน
 - ตามขนาดของงาน ระดับตำแหน่ง
 - โครงสร้างเงินเดือนบัญชีเดียว

- ✧ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
- ✧ ระบบจำแนกตำแหน่ง
 - แบ่งเป็น 11 ระดับ ตามคุณภาพของงานและใช้หลักการเดิม
 - จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 3 ประเภท : ทั่วไป วิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (วช. หรือ ชช.) บริหารระดับกลางหรือบริหารระดับสูง (บส. หรือ บก.) + เพิ่ม (ตำแหน่ง “ว”)
- ✧ การจ่ายค่าตอบแทน
 - โครงสร้างบัญชีเดียว
 - เงินประจำตำแหน่ง

แนวคิดหลักของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

“Put the Right Man in the Right Job



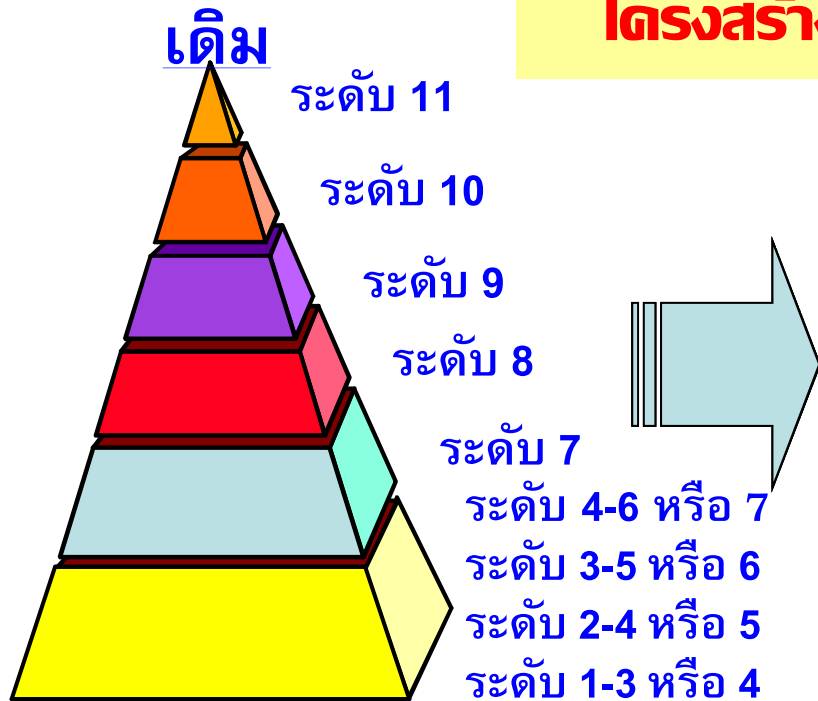
Equal Pay for Equal Value”



คนที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสม กับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการและ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม



โครงสร้างและประเภทตำแหน่ง



ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
9	ระดับ ทักษะ พิเศษ	10/11	ระดับ ทรงคุณวุฒิ
7/8	ระดับอาวุโส	9	ระดับ เชี่ยวชาญ
5/6	ระดับชำนาญงาน	8	ชำนาญการพิเศษ
1-4	ระดับปฏิบัติงาน	6/7	ระดับชำนาญการ
2-4		3-5	ระดับปฏิบัติการ
		9	ระดับสูง
		8	ระดับต้น
		10/11	ระดับสูง
		9	ระดับต้น

- ✘ 3 ประเภทตำแหน่ง
 - ทั่วไป
 - วิชาชีพ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ตาม พรฎ.
 - บริหารระดับกลาง/บริหารระดับสูง ตาม พรฎ.
- ✘ บัญชีเงินเดือนเดียว

- ✘ 4 ประเภทตำแหน่ง
- ✘ บัญชีเงินเดือนจำแนกประเภทตำแหน่ง
- ✘ กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

โครงสร้างระบบค่าตอบแทนใหม่ ...

โครงสร้างระบบค่าตอบแทนใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก



ระดับตำแหน่งและเงินเดือน



				ทรงคุณวุฒิ	69,810 43,810		
				เชี่ยวชาญ	62,760 31,400	ทักษะพิเศษ	62,760 48,220
				ชำนาญการพิเศษ	53,080 22,140	อาวุโส	49,830 15,410
				ชำนาญการ	39,630 15,050	ชำนาญงาน	35,220 10,190
				ปฏิบัติการ	24,450 8,340	ปฏิบัติงาน	19,100 4,870
ระดับสูง	69,810 56,380	ระดับสูง	63,960 32,850				
ระดับต้น	67,560 51,140	ระดับต้น	54,090 26,660				
ประเภทบริหาร		ประเภทอำนวยการ		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	

การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.
พ.ศ. 2554



การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการ กทม.สามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 ก.ค. 54

รายการ	พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. พ.ศ. 2528 (พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535)	พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
ประเภทตำแหน่ง (มาตรา 39)	<p>มี 3 ประเภท</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตำแหน่งประเภททั่วไป 2. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ / เชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดใน พ.ร.ฎ. 3. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง/กลาง ตามที่กำหนด ใน พ.ร.ฎ. 	<p>(มาตรา 45) มี 4 ประเภท</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด 2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมและตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด 3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น 4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภท บริหาร / อำนวยการ / วิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด

การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการ กทม.สามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 ก.ค. 54

<p>รายการ</p>	<p>พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม. พ.ศ. 2528 (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535)</p>	<p>พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551</p>
<p>ระดับ ตำแหน่ง (มาตรา 40)</p>	<p>มี 11 ระดับ คือระดับ 1 - ระดับ 11 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพ ของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 11 เป็นระดับสูงสุด</p>	<p>แยกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้ (มาตรา 46)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเภทบริหาร มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น - ระดับสูง 2. ประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น - ระดับสูง 3. ประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญ การ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ 4. ประเภททั่วไป มี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส และทักษะพิเศษ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

ประเภทตำแหน่ง บริหาร	ระดับ	
	ต้น	สูง
- ตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะ ป.กทม. รป.กทม. ผช.ป.กทม.	- ผู้ช่วยปลัด- กรุงเทพมหานคร	- ปลัดกรุงเทพมหานคร
		- รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและ แนะนำการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ระดับกรุงเทพมหานคร	- ผู้ตรวจราชการ กทม.	- ผู้ตรวจราชการ กทม.
- หัวหน้าหน่วยงาน หรือ รองหัวหน้าหน่วยงาน หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือเทียบเท่า	- รองผู้อำนวยการสำนัก	- ผู้อำนวยการสำนัก
	- ผู้ช่วยหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก.	- หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็น ตำแหน่งประเภทบริหาร	- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด	- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด

ประเภทตำแหน่ง อำนาจการ	ระดับ	
	ต้น	สูง
	ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความ รับผิดชอบและคุณภาพของงาน สูงมาก	ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพ ของ งานสูงมากเป็นพิเศษ
- ตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานหรือ หัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับสำนัก ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กทม.	- หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ ผว.กทม.	- เลขานุการสภา กทม.
	- หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ใน สนป.กทม. สกก. และสำนักหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นซึ่งมีฐานะ เป็นสำนัก	- หัวหน้าส่วนราชการ ที่สูงกว่ากองใน สนป.กทม. สกก. และสำนักหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นซึ่งมีฐานะ เป็นสำนัก
- ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและ แนะนำการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน	- ผตร.กทม. ประเภท อำนาจการระดับต้น	- ผตร.กทม. ประเภท อำนาจการระดับสูง
- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เป็น ตำแหน่งประเภทอำนาจการ	- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด	- ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด

3. ประเภทตำแหน่ง วิชาการ

ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ต้องใช้
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ปฏิบัติการ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น

ชำนาญการ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

ชำนาญการ พิเศษ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน
- ตำแหน่งสำหรับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน
หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับสำนัก
หรือเทียบเท่า

เชี่ยวชาญ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน
- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของ กทม.
ระดับ กทม. หรือสำนัก

ทรงคุณวุฒิ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ
- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของหน่วยงาน
ระดับ กทม.

4. ประเภทตำแหน่งทั่วไป

ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือ ในการปฏิบัติงาน โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และกรณีให้เห็นสมควร ก.ก. จะกำหนดว่าตำแหน่งใด ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นด้วยก็ได้หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น

ชำนาญงาน

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

อาวุโส

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

ทักษะพิเศษ

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะพิเศษเฉพาะตัว

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

ม. 48

แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย



หลักการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

เดิม

- สายงานมีความหลากหลายค่อนข้างมาก (159สายงาน)
- กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งชัดเจนมาก ทำให้ขาด *คล่องตัว*ในการบริหาร คน
- มุ่งเน้นความชำนาญในสายอาชีพ (*specialization*)
- ก.ก. บริหารจัดการทุกสายงาน



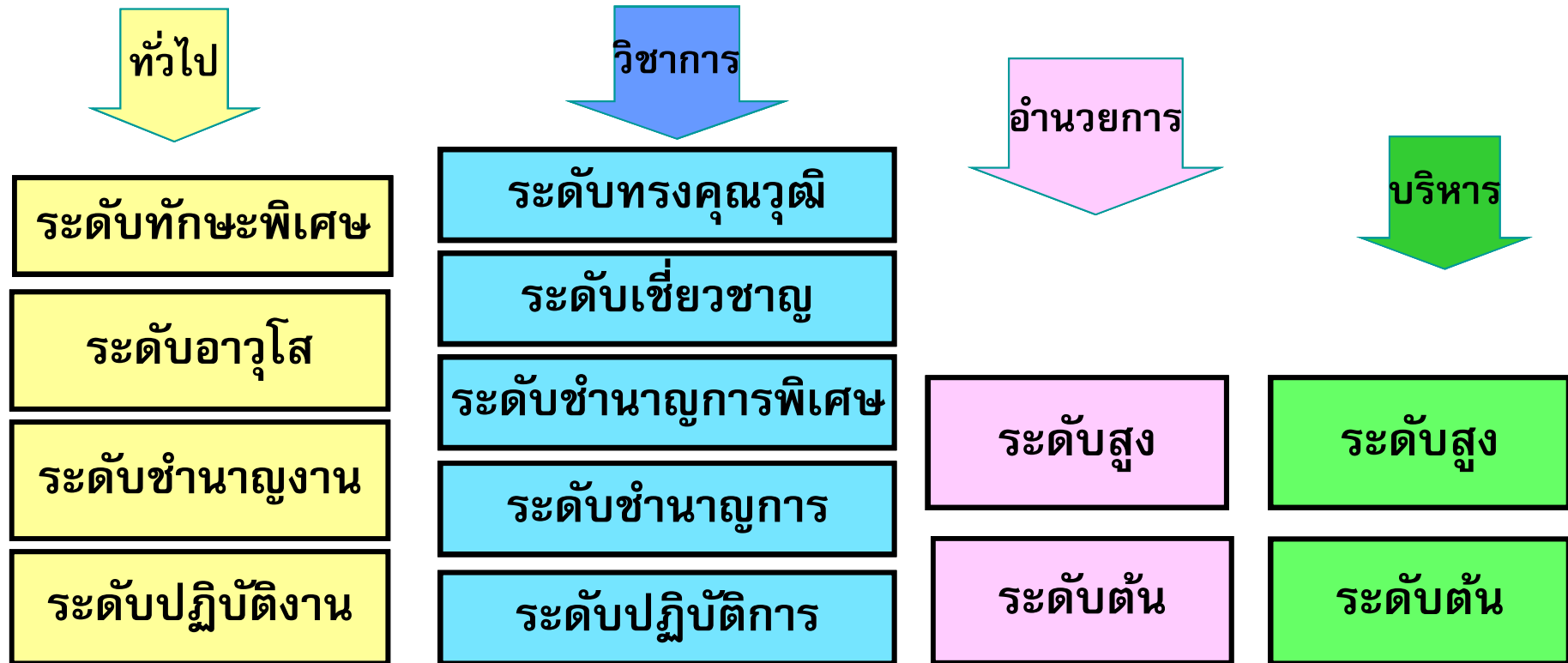
ปัจจุบัน

- *เพิ่มความคล่องตัว*ในการบริหาร “คน” (สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ฯลฯ)
- *ปรับปรุงสายงาน*ให้เหมาะสม (จำนวน 110 สายงาน)
- กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น *เน้นบทบาท* (role) ในการปฏิบัติงาน
- สอดคล้องกับแนวคิด “*คนสร้างงาน*” และ *knowledge workers*
- กำหนดวุฒิการศึกษา*กว้างขึ้น* ให้นำเสนอคุณสมบัติที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงานได้

การเปรียบเทียบระหว่าง Spec เดิม กับ Spec ปัจจุบัน

Spec เดิม	Spec ปัจจุบัน
ประกอบด้วย	ประกอบด้วย
<ul style="list-style-type: none">- ชื่อตำแหน่ง ระดับ- หน้าที่และความรับผิดชอบ- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง- ความรู้ความสามารถที่ต้องการ	<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งประเภท- ชื่อสายงาน - ชื่อตำแหน่งในสายงาน- ระดับตำแหน่ง- หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง- ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

การจัดสายงานในแต่ละประเภทตำแหน่ง



การปรับปรุงสายงาน

ปัจจุบัน

159 สายงาน

(ยกเลิก 16 สายงาน ยุบรวม 43 สายงาน และเพิ่มสายงานใหม่ 10 สายงาน)

ยุบรวม (43)

เพิ่มใหม่ (10)

ยกเลิก (16)



ใหม่

110 สายงาน



บริหาร

2 สายงาน

อำนวยการ

3 สายงาน

วิชาการ

64 สายงาน

ทั่วไป

41 สายงาน

ตัวอย่างสายงานที่มีการยุบรวม

1. เจ้าหน้าที่ปกครอง + พนักงานปกครอง	พนักงานปกครอง (ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล + บุคลากร + นักวิชาการสอบ + เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
3. เจ้าหน้าที่ธุรการ + เจ้าพนักงานธุรการ + เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน-อาวุโส)
4. เจ้าหน้าที่พัสดุ + เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)
5. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี + เจ้า พนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติงาน- ชำนาญงาน)
6. เจ้าหน้าที่การเกษตร + เจ้าพนักงาน การเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร(ระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส)
7. นิติกร + เจ้าหน้าที่วินัย	นิติกร (ระดับปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ)
8.	
9.	

ตัวอย่างสายงานเพิ่มเติม

1. ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	บริหาร (ต้น-สูง)
2. ผู้อำนวยการ	อำนวยการ (ต้น-สูง)
3. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ระบุชื่อสายงาน)	อำนวยการ (ต้น-สูง)
4. นักปกครองเขต	วิชาการ (ชำนาญการพิเศษ)
5. เจ้าพนักงานเทคนิค	วิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
6. พนักงานเทคนิค	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)
7. นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
8. นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
9. นักจัดการงานโยธา	วิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
10. นักเวชนิต์ศน์	วิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)

องค์ประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

6. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ด้านคุณวุฒิการศึกษา

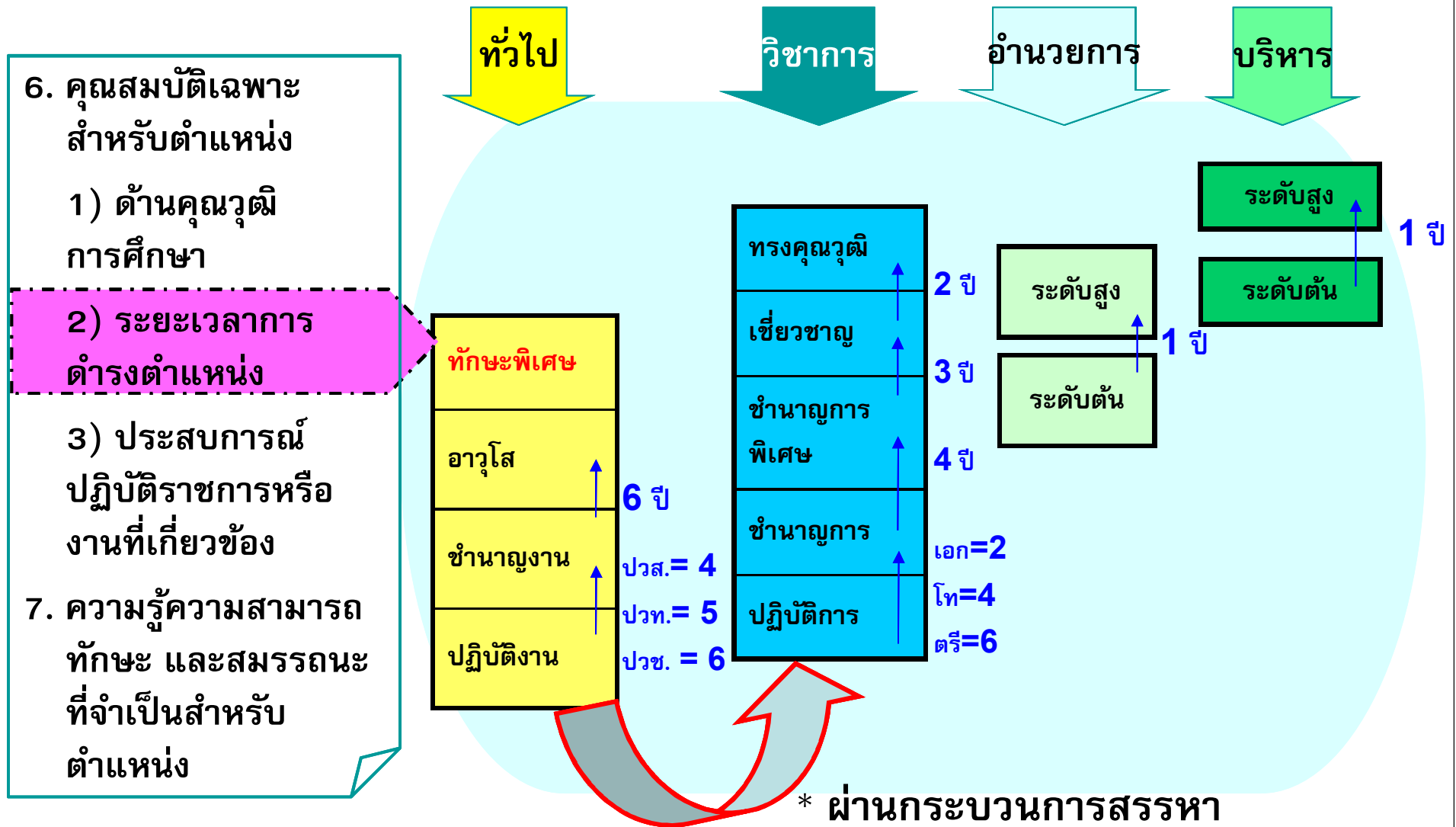
2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

3) ประสบการณ์ปฏิบัติราชการหรืองานที่เกี่ยวข้อง

7. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- กำหนดรูปแบบการเขียนคุณวุฒิการศึกษาสำหรับตำแหน่งระดับแรกบรรจุเป็น 3 แบบ
 - คุณวุฒิปิด
 - คุณวุฒิกึ่งปิด
 - คุณวุฒิเปิด
- ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานกำหนดคุณวุฒิให้เหมาะสมกับลักษณะงานและการสรรหา

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง



ประสบการณ์

6. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

- 1) ด้านคุณวุฒิการศึกษา
- 2) ระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่ง

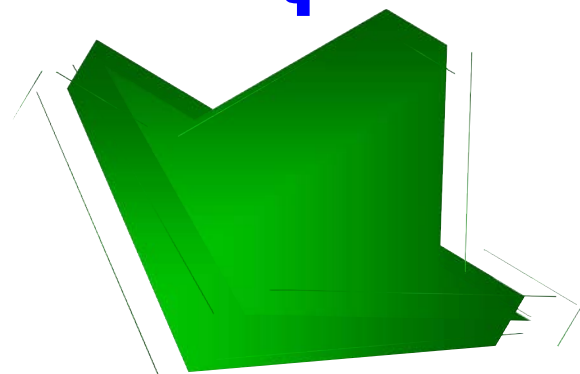
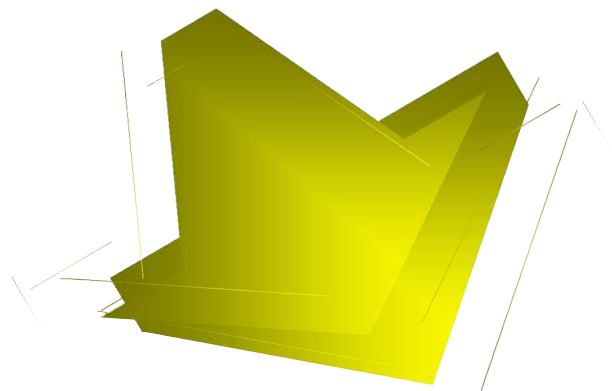
3) ประสบการณ์ปฏิบัติ
ราชการหรืองานที่
เกี่ยวข้อง

7. ความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะที่
จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น
หรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ตามที่ ก.ก.กำหนด

5.5 การสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง



**การ
สอบแข่งขัน
และการ
คัดเลือก**

**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔**

**ม. 29(7) ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ
สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก
เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใน กทม.
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่
ก.ก. กำหนด**

อัตราเงินเดือนสำหรับผู้บรรจุใหม่ตามคุณวุฒิ



ประเภท	ระดับ	คุณวุฒิ	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปวช.	6,050 บาท
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปวท./อนุปริญญา ๒ ปี	6,800 บาท
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปวส./อนุปริญญา ๓ ปี	7,460 บาท
วิชาการ	ปฏิบัติการ	ป.ตรี	8,340 บาท
วิชาการ	ปฏิบัติการ	ป.ตรี (๕ ปี)	9,140 บาท
วิชาการ	ปฏิบัติการ	ป.โท	10,190 บาท

หมายเหตุ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๗ อนุมัติปรับอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นจากสถานศึกษาที่ ก.พ.รับรอง

5.6 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความแตกต่างตาม พ.ร.บ.เดิมและ พ.ร.บ.ใหม่

ประเด็น	เดิม	ใหม่
1. ระยะเวลาทดลองฯ	6 เดือน	ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ไม่เกิน 1 ปี
2. วิธีการและแนวทางปฏิบัติ	ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานควบคุมให้คำปรึกษาแนะนำ	เพิ่มการพัฒนาผู้ทดลอง

5.6 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความแตกต่างตาม พ.ร.บ.เดิมและ พ.ร.บ.ใหม่

ประเด็น	เดิม	ใหม่
3. การพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลอง	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	<ol style="list-style-type: none">1. เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง2. การอบรมสัมมนา3. หลักสูตรที่หน่วยงานกำหนด
4. การประเมินผล	ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ (เสียงข้างมาก)	ผ่านการประเมินทั้ง 2 ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 - การประเมินของคณะกรรมการ - ผลการพัฒนา

5.7 การโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือนเป็นไปตาม

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554

เมื่อวันที่ 18 ส.ค. 54



การเลื่อนเงินเดือน



การเลื่อนเงินเดือนตามมาตรา 74 แห่ง พรบ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.2551 สำหรับข้าราชการกทม. สามัญ

ใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกทม.

ในการเลื่อนเงินเดือน รอบวันที่

- 1 ตุลาคม 2554 (ผลการปฏิบัติราชการ 1 เม.ย. 54-30 ก.ย. 54)
- 1 เมษายน 2555 (ผลการปฏิบัติราชการ 1 ต.ค. 54-31 มี.ค. 55)
- 1 ตุลาคม 2555 (ผลการปฏิบัติราชการ 1 เม.ย. 55-30 ก.ย. 55)

— เลื่อนเงินเดือนเป็นแบบขั้น คือ เลื่อน 0.5 ขั้น เลื่อน 1 ขั้น
และ เลื่อน 1.5 ขั้น ตามตารางเลื่อนเงินเดือนชั่วคราว

ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน ฐาน	เงิน เดือน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
นางสาว ต.	นักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าย)	ชำนาญการ	21,710	22,620	หนึ่งขั้น
นาย ส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	7,800	8,130	หนึ่งขั้น

- กรณีข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนไม่ตรงกับเงินเดือนฐาน ให้ใช้เงินเดือนฐานใกล้เคียงที่ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับ
- เช่น ตัวอย่าง (กรณีเงินเดือนฐานไม่ตรงกับตาราง)

นาย ก. ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ เงินเดือน 21,500 บาท ได้เลื่อนและแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2554 ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม จะได้เลื่อนเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม 2554 เท่าไร ?

เนื่องจาก เงินเดือนเดิมจะไม่ตรงกับฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งใหม่

เงินเดือนฐาน 21,500 อยู่ระหว่าง 21,240 และ 21,620

ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือนฐานจริง	เงินเดือนฐานใกล้เคียง	เงินเดือนที่ได้รับ	หมายเหตุ
นาย ก.	เจ้าพนักงานปกครอง	ชำนาญการ	21,500	21,620	22,490	

- กรณีข้าราชการที่มีจำนวนเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทหรือตำแหน่ง สายงาน และระดับที่ดำรงอยู่ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด ของประเภทหรือตำแหน่ง สายงาน และระดับที่ดำรงอยู่ และให้ได้รับเงินส่วนต่างระหว่างจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและเงินเดือนขั้นสูงสุดเป็นค่าตอบแทน



- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 ยกเว้นความหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่ยังไม่นำมาใช้ ได้แก่ ค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ฐานในการคำนวณ ระดับล่าง ฐานในการคำนวณระดับบน ช่วงเงินเดือน

เกณฑ์โอนเงินเดือนที่เพิ่มเติม
ตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน
พ.ศ.2552



- สามารถโอนเงินเดือนผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
ในกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรง หรือถูกฟ้อง
คดีอาญา และให้โอนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ทุกครั้ง
- สามารถโอนเงินเดือนผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานใน
องค์กรต่างประเทศ หรือถูกส่งไปทำการใด โดยให้นับ
ระยะเวลาราชการเต็มเวลา
- ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการโอนเงินเดือน แต่ถึงแก่ความตาย
มีสิทธิได้รับการโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือนให้กับข้าราชการ ที่เงินเดือนเต็มขั้น

ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 22 ธ.ค. 54



ผู้มีสิทธิได้รับการโอนเงินเดือน

- เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพรบ.
ระเบียบข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.
พ.ศ.2554
- เป็นผู้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง
และได้รับค่าตอบแทนพิเศษอยู่จนถึงวันที่
15 สิงหาคม 2554

วิธีดำเนินการ



- 1.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบวันที่ 1 ต.ค.2553 ถึงวันที่ 31 มี.ค.2554 มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่ง พ.ร.บ.ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 15 ส.ค.2554 โดยใช้บัญชีเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการ กทม. ซึ่งอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554
3. ผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีนี้ ต้องคืนเงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับไปตั้งแต่วันที่ 15 ส.ค. 54 ถึงวันที่ 30 ก.ย. 54

การแก้ไขคำสั่ง



ผู้พ้นจากราชการ

- คำสั่งอื่น ๆ ก่อนวันที่ 30 กันยายน 2554
- คำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2554
- คำสั่งพ้นจากราชการ

ผู้ที่ยังรับราชการอยู่

- คำสั่งอื่น ๆ ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2554
- คำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554
- คำสั่งอื่น ๆ หลังวันที่ 1 ตุลาคม 2554

ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนหลัง 15 ส.ค. 54

นาย ก. ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เงินเดือนเต็มขั้นที่ 28,880 บาท และจะเกษียณอายุราชการในวันที่ 1 ต.ค. 54

1 เม.ย. 54 (ผลการประเมิน 1 ต.ค. 53-31 มี.ค. 54)	ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 2%	577 บาท
15 ส.ค. 54	เลื่อนขั้นชั่วคราว 0.5 ขั้น	28,880 เป็น 29,460
30 ก.ย. 54 (ผลการประเมิน 1 เม.ย. 54-30 ก.ย. 54)	เลื่อนขั้นชั่วคราว 1 ขั้น	29,460 เป็น 30,620

ใช้เป็นฐานคำนวณบำเหน็จบำนาญ

5.8 การดำเนินการทางวินัย

เป็นไปตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ กทม.ฯ ม.44

ประเด็น เปลี่ยนแปลง	เดิม	ใหม่
1. ผู้มีอำนาจ ดำเนินการทางวินัย - วินัยไม่ร้ายแรง	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้ง
- วินัยร้ายแรง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้ง

5.8 การดำเนินการทางวินัย

ประเด็น เปลี่ยนแปลง	เดิม	ใหม่
<p>2. การดำเนินการทางวินัย</p> <p>- กรณีไม่ร้ายแรง</p>	<p>ตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชา สอบสวนหรือมอบหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาสอบสวน</p>	<p>ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน แจ้งข้อ กล่าวหา สรุปร พยานหลักฐานให้</p>
<p>- กรณีร้ายแรง</p>	<p>ตั้งคณะกรรมการ สอบสวน</p>	<p>ผู้ถูกกล่าวหา รับฟัง คำชี้แจงของผู้ถูก กล่าวหา</p>

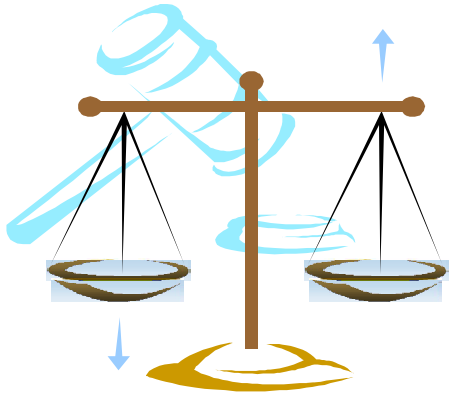
5.8 การดำเนินการทางวินัย

ประเด็น	เดิม	ใหม่
3. การรายงานการดำเนินการทางวินัย - วินัยไม่ร้ายแรง	ผู้บังคับบัญชารายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แล้วรายงาน อ.ก.ก.สามัญประจำ กทม. ตรวจสอบ ยกเว้นกรณีเหตุเกิดที่สำนักงานเขต ให้รายงานไปยัง ป.กทม. แล้วรายงาน ก.ก. ตรวจสอบ	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ เพื่อความเป็นเอกภาพ และรักษามาตรฐาน
- วินัยร้ายแรง	ผู้บังคับบัญชารายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแล้วรายงานไปยัง ก.ก. ตรวจสอบ	
- วินัยไม่ร้ายแรงและร้ายแรงที่เป็นอำนาจของ ป.กทม. หรือ ผว.กทม.	รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อตรวจสอบ	

A close-up photograph of several pink flowers, likely Hibiscus, with detailed views of the petals and centers. The flowers are in various stages of bloom, with some showing the yellowish centers. The background is a soft, out-of-focus pink.

7.6 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์

5.9 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์



การอุทธรณ์

ถ้าไม่เห็นด้วยกับ คำวินิจฉัยอุทธรณ์

ผู้ถูกสั่งลงโทษ
หรือถูกสั่งให้
ออกจากราชการ

ก.พ.ค.กทม.

ฟ้องศาลปกครอง

อุทธรณ์

การร้องทุกข์

เหตุร้องทุกข์เกิดจาก
ผู้บังคับบัญชา

รายงาน

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
ตามลำดับ

เหตุร้องทุกข์เกิดจาก
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ปลัดกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก
หรือตำแหน่งอื่น ที่ ก.พ.ค.กทม. กำหนด

ร้องทุกข์

ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร



ด า ม - ต ว บ

แ ส ด ง ต ว า ม ต ี ต เ หื น