



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง โทร. ๐๒ ๒๒๔ ๓๐๓๐ หรือ โทร. ๑๑๖๖)

ที่ กท ๐๓๐๔/ว ๙๔

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการ-สภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดลงนามในข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ กำหนดให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป โดยข้อบังคับฯ ดังกล่าว มีสาระสำคัญ เช่น ปรับปรุงนิยามความหมายของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ปรับปรุงแนวทางการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในหน่วยงาน การสรรหาบุคคลลงหน้าได้ในกรณีที่ทราบตำแหน่งนั้นจะว่างลง ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ปรับปรุงข้อบังคับฯ เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.ก. จึงขอส่งสำเนาข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ มาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. จักได้ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับฯ ดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานและส่วนราชการเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

(นางสาวธัญญา พรไชยยะ)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

หนังสือราชการฉบับนี้ ผู้มีอำนาจลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้นฉบับเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
สิ่งพิมพ์ออกเป็นกระดาษถือเป็นสำเนาเอกสาร



ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

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

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ลูกจ้างประจำ” และ “ลูกจ้างชั่วคราว” ในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาจ้าง ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “กระทำความผิดวินัยร่วมกัน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “หัวหน้าส่วนราชการ” และคำว่า “ผู้อุทธรณ์” ในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“กระทำความผิดวินัยร่วมกัน” หมายความว่า พฤติการณ์การกระทำความผิดวินัยที่มีมูลกระทำผิดมาจากกรณีเดียวกัน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างให้พิจารณาจากแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานตามพื้นที่ เช่น ถนน แม่น้ำ คลอง เป็นต้น ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามอัตราส่วนจำนวนลูกจ้างต่อพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์หรือทรัพย์สิน เช่น รถยนต์ เรือยนต์ เครื่องจักร เป็นต้น ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามอัตราส่วนจำนวนลูกจ้างต่อครุภัณฑ์หรือทรัพย์สิน

(๓) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานในสำนักงานหรือมีลักษณะงานที่สามารถนับเป็นจำนวนชิ้นงานได้หรือสามารถกำหนดมาตรฐานงานได้ ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามสถิติปริมาณงานย้อนหลังสามปีเทียบกับมาตรฐานงานต่อชิ้นต่อคน

(๔) ตำแหน่งลูกจ้างที่เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามอัตราส่วนจำนวนผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(๕) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามอัตราส่วนจำนวนครูหรือผู้สอนต่อนักเรียน

(๖) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะการทำงานซึ่งต้องมีผู้ช่วยในการทำงาน ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามอัตราส่วนจำนวนลูกจ้างต่อลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ช่างต่อผู้ช่วยช่าง เป็นต้น

เกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างตามแนวทางในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด และเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่ไม่เป็นไปตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้หน่วยงานเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาแล้วแต่กรณี เพื่อเสนอปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทาง และเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานที่ตำแหน่งสังกัดอยู่เดิมลดลงหรือไม่มีความจำเป็นและหน่วยงานที่จะเกลี่ยอัตรากำลังไปกำหนดใหม่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือมีเหตุผลและความจำเป็น

ทั้งนี้ ยกเว้นกรณีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในหน่วยงานให้เป็นอำนาจของหัวหน้าหน่วยงาน โดยความเห็นชอบของปลัดกรุงเทพมหานคร และไม่ต้องเสนอ ก.ก. พิจารณา”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างหรือที่จะว่าง”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความใน (ก) (ข) และ (ค) ของ (๑) ของวรรคหนึ่ง ของข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ก) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นประธานกรรมการ

(ข) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญาน หรือระดับอาวุโส หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะครูชำนาญการขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ

(ค) หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญานหรือระดับอาวุโส ที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ เป็นกรรมการและเลขานุการ”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๑ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี แจ้งให้หน่วยงานรับทราบกรอบอัตราค่าจ้างประจำที่แต่ละหน่วยงานจะได้รับ เพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณแล้วให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็น ลูกจ้างประจำ ดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ โดยในการพิจารณาให้มีการกระจายสัดส่วน การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างประจำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนัก สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานเขต ประกอบด้วย

(ก) รองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) ให้หัวหน้าส่วนราชการซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นกรรมการ

(ค) หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรือระดับอาวุโส ที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขานุการ สภากรุงเทพมหานครหรือสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

(ก) ผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ซึ่งเลขานุการสภากรุงเทพมหานครมอบหมาย หรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับ ชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรือระดับอาวุโส ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นกรรมการ

(ค) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งหัวหน้า หน่วยงานมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๓) คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ประกอบด้วย

(ก) ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งผู้อำนวยการเขตมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งผู้อำนวยการเขตมอบหมาย จำนวนไม่เกินสิบคน เป็นกรรมการ

(ค) หัวหน้าฝ่ายการศึกษา หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดฝ่ายการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำให้พิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ รวมทั้งความประพฤติและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามหมวด ๒ คุณสมบัติของลูกจ้าง

(๒) เป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่จะเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าสามปี โดยนับถึงวันที่สามสิบกันยายนของปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นวันสุดท้าย

(๓) มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทนในการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ลาป่วยไม่เกินสิบห้าวันทำการ ไม่รวมวันลาคลอดบุตร หากมีวันลาป่วยเพื่อรักษาตัวต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ หรือหากป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้นับหน่วยงานสรุปความเห็นไปที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครหรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

(๕) มาปฏิบัติงานสายไม่เกินสิบห้าครั้ง

(๖) ไม่เป็นผู้ที่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๗) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย หรือไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา นับถึงวันที่ออกคำสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

(๘) ผ่านการประเมินตามแบบประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

การพิจารณาคุณสมบัติตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้พิจารณาจากปีงบประมาณที่ผ่านมา และปีงบประมาณปัจจุบัน”

ข้อ ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ ๒๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“การนับระยะเวลาที่ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวติดต่อกัน ตามข้อ ๒๒ (๒) ให้นับถึงวันก่อนวันคัดเลือกเป็นวันสุดท้าย”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๓๔ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรณีที่ เป็นประโยชน์ของทางราชการ หรือเพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดกับกรุงเทพมหานคร การย้ายลูกจ้างประจำตามวรรคหนึ่ง (๒) ผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งตามข้อ ๓๓ อาจพิจารณาแตกต่างจาก (ก) (ข) และ (ค) ตามที่เห็นสมควรได้”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (ก) ของ (๒) ของวรรคหนึ่ง ของข้อ ๓๗ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ก) ตำแหน่งที่ลูกจ้างประจำประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งว่างและไม่เป็นตำแหน่งที่ต้องยุบเมื่อเป็นตำแหน่งว่าง รวมทั้งต้องไม่กระหนาบสิทธิลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดนั้น”

ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของข้อ ๔๓ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) ตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับราชการต้องเป็นตำแหน่งว่าง และไม่ใช่ว่าตำแหน่งที่ต้องยุบเมื่อเป็นตำแหน่งว่าง รวมทั้งไม่มีลูกจ้างชั่วคราวหรือบัญชีสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่ขอกลับเข้ารับราชการ”

ข้อ ๑๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๔ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๔ การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำกลับเข้ารับราชการ ให้สั่งจ้างและแต่งตั้งในระดับตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่ไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำร้องที่หน่วยงานที่ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการ โดยยื่นคำร้องและเอกสารต่าง ๆ ตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด จำนวนสองชุด เพื่อเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี และหน่วยงานที่ยื่นคำร้อง

(๒) เมื่อหน่วยงานได้รับคำร้องขอกลับเข้ารับราชการแล้ว ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(ก) ตรวจสอบตำแหน่งและคุณสมบัติของผู้ขอกลับเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔๓ และตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตาม (๑)

(ข) กรณีที่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการมีคุณสมบัติและมีหลักฐานครบถ้วน ให้หน่วยงานแจ้งให้ผู้ขอกลับเข้ารับราชการมารับหนังสือส่งตัว เพื่อไปพิมพ์ลายนิ้วมือสอบประวัติที่สถานีตำรวจหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิมพ์ลายนิ้วมือสอบประวัติ

กรณีตำแหน่งที่ขอกลับเข้ารับราชการไม่มีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่ต้องยุบเมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้นั้นขาดคุณสมบัติ หรือมีลูกจ้างชั่วคราว หรือมีบัญชีสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับราชการ หรือหน่วยงานไม่ประสงค์จะรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ให้หน่วยงานแจ้งให้ผู้ยื่นคำร้องทราบ

(ค) เมื่อหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นควรรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ให้ส่งเรื่องพร้อมด้วยหลักฐานต่าง ๆ และผลการพิมพ์ลายนิ้วมือไปที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครหรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี

(ง) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานและความถูกต้องก่อนเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อสั่งจ้างและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ และจัดทำหนังสือส่งตัวผู้ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการยังหน่วยงานนั้น ๆ พร้อมทั้งส่งเอกสารเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ก. เก็บรักษาต่อไป

กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานคร ไม่อนุมัติให้กลับเข้ารับราชการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี แจ้งให้ผู้ยื่นคำร้องทราบ”

ข้อ ๑๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๖ ให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนพัฒนาลูกจ้างประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างที่ดี”

ข้อ ๑๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๔๘ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๘ ให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นบุคคลภายนอกที่ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราวครั้งแรก เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของ

ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราว และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ดี และเมื่อดำเนินการพัฒนาแล้วให้รายงานประเมินผลการพัฒนาไปที่สำนักงาน ก.ก. ภายในหกสิบวันทำการนับตั้งแต่สิ้นสุดการพัฒนา”

ข้อ ๑๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๙ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๙ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการพัฒนาลูกจ้าง ในหลักสูตรที่เป็นความรู้พื้นฐานทั่วไป หรือความรู้พื้นฐานระหว่างสายงาน

การพัฒนาลูกจ้างในหลักสูตรความรู้เฉพาะทาง ให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนพัฒนาลูกจ้างของหน่วยงาน ในกรณีที่หน่วยงานไม่สามารถพัฒนาลูกจ้างในหลักสูตรความรู้เฉพาะทางได้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นส่งไปที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อพิจารณาหาแนวทางดำเนินการพัฒนาลูกจ้างในหลักสูตรตามความจำเป็นและเหมาะสม

การพัฒนาลูกจ้างของหน่วยงานตามวรรคสอง เมื่อหน่วยงานดำเนินการพัฒนาแล้ว ให้รายงานประเมินผลการพัฒนาไปที่สำนักงาน ก.ก. ภายในหกสิบวันทำการนับตั้งแต่สิ้นสุดการพัฒนา”

ข้อ ๑๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๐ ให้สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาลูกจ้างตามแผนพัฒนาลูกจ้างที่กำหนด”

ข้อ ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (จ) ของ (๑) ของข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(จ) ประโยชน์ในการนำไปใช้”

ข้อ ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๕๕ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างไม่ตรงตามรอบการประเมินระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการประเมินตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง”

ข้อ ๒๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๙ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๙ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ”

ข้อ ๒๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๖๙/๑ ข้อ ๖๙/๒ ข้อ ๖๙/๓ ข้อ ๖๙/๔ และข้อ ๖๙/๕ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“ข้อ ๖๙/๑ ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๖๙/๒ ลูกจ้างต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วยโดยอนุโลม

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
ข้อ ๖๙/๓ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเล่นเล่ในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

ข้อ ๖๙/๔ ลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๖๙/๑ และ ข้อ ๖๙/๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๖๙/๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๖๙/๕ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๖๔/๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๖๔/๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๒๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๗๔/๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“ข้อ ๗๔/๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในหน่วยงานเดียวกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสุดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในอำนาจสั่งบรรจุของหัวหน้าหน่วยงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับลูกจ้างกรุงเทพมหานครต่างหน่วยงานกัน ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๓) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครนอกเหนือจาก (๒) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสุดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๔) กรณีปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจราชการสูง ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน”

ข้อ ๒๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗๖ ลูกจ้างผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่าในขณะที่รับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่ลูกจ้างผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่

ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๗๕ จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือหน่วยงานตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ลงโทษ

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อ ๗๗”

ข้อ ๒๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๗๖/๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“ข้อ ๗๖/๑ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดลูกจ้างผู้ใดซึ่งออกจากราชการแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ลูกจ้างผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ลงโทษ”

ข้อ ๒๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗๘ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗๘ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น การดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ ให้นำกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ข้อ ๒๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๘๐ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“วันออกจากราชการตาม (๕) (๖) และ (๗) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ข้อ ๒๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘๕ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘๕ ให้มีคณะกรรมการวินัยอุทธรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์” ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ดังต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาแต่งตั้ง

(๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวนสี่คน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้อำนวยการ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ไม่เกินสองคน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของลูกจ้าง และในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการอุทธรณ์อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คณะกรรมการอุทธรณ์มอบหมาย”

ข้อ ๓๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙๒ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดในคณะกรรมการอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำความผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำความผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการ
- (๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรส คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นคู่สมรส หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางการสมรส นับได้เพียงสองชั้นกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

(๗) มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหนังสืออุทธรณ์ที่ยื่นหรือส่งตามข้อ ๙๔ ให้เลขานุการมีหนังสือแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และสิทธิคัดค้านประธานกรรมการหรือกรรมการ ให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว

การคัดค้านประธานกรรมการหรือกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้าน ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการอุทธรณ์เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ การยื่นคำคัดค้าน ให้นำความในข้อ ๙๔ มาใช้โดยอนุโลม

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้น จะถอนตัวไม่ร่วม พิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอถอนตัว ให้คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาแล้ว เห็นว่าการให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

กรณีประธานกรรมการถูกคัดค้าน ให้คณะกรรมการอุทธรณ์ที่เหลือซึ่งเข้าประชุมในคราวนั้นเลือกกันเอง หนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน”

ข้อ ๓๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙๔ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙๔ การอุทธรณ์ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธานกรรมการ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้อง หนึ่งฉบับและยื่นที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่ผู้นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือตามระเบียบงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการอุทธรณ์เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อประธานกรรมการ”

ข้อ ๓๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๗ เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหนังสืออุทธรณ์ ให้เลขานุการส่งสำเนาหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยพยานหลักฐานไปยังผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการโดยเร็ว เว้นแต่เป็นกรณีตามข้อ ๔๔ วรรคสอง

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการจัดส่งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือคำสั่งให้ออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ ส่วนงานการสืบสวนสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น ส่วนงานการดำเนินการทางวินัย และคำชี้แจงของตนที่แสดงการปฏิเสธหรือยอมรับข้ออุทธรณ์ที่ปรากฏในหนังสืออุทธรณ์พร้อมแนบพยานหลักฐานหนึ่งชุด และสำเนาคำชี้แจงพร้อมพยานหลักฐานที่รับรองสำเนาถูกต้องอีกหนึ่งชุด ไปยังประธานกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำเนาหนังสืออุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการได้ยื่นคำชี้แจงพร้อมพยานหลักฐานแล้ว ให้เลขานุการแจ้งสำเนาคำชี้แจงพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว”

ข้อ ๓๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๔๘ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๘ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๖ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาจากหนังสืออุทธรณ์ คำชี้แจงของผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการ ส่วนงานการสืบสวนสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้นและส่วนงานการดำเนินการทางวินัย และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้”

ข้อ ๓๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐๐ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐๐ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้เลขานุการแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากราชการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยแล้วให้แจ้งผู้อุทธรณ์และรายงานผลการดำเนินการตามคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการอุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์”

ข้อ ๓๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๐๐/๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“ข้อ ๑๐๐/๑ ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ เว้นแต่ระยะเวลาอุทธรณ์ตามข้อ ๘๖ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์เห็นสมควร หรือเมื่อผู้อุทธรณ์หรือผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากการมีคำขอ คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจขยายระยะเวลาได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

คณะกรรมการอุทธรณ์อาจมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งให้เลขานุการก็ได้ และให้เลขานุการรายงานการดำเนินการให้คณะกรรมการอุทธรณ์ทราบ”

ข้อ ๓๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐๒ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหนังสืออุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย”

ข้อ ๓๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๐๕ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐๕ การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ ตามข้อ ๑๑๗”

ข้อ ๓๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑๔ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑๔ ระยะเวลาตามหมวดนี้ เมื่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควรหรือเมื่อคู่กรณีมีคำขอผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์มีอำนาจขยายเวลาได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ในการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์อาจมอบอำนาจตามวรรคหนึ่ง ให้เลขานุการก็ได้ และให้เลขานุการรายงานการดำเนินการให้คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ทราบ”

ข้อ ๓๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒๑ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือให้ดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามที่เห็นสมควร โดยให้นำประโยชน์ของทางราชการมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ ๑๓๐ มาใช้บังคับกับการมีคำวินิจฉัยโดยอนุโลม

เมื่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นโดยเร็ว และเมื่อได้ดำเนินการตามคำวินิจฉัยดังกล่าวแล้วให้แจ้งผู้ร้องทุกข์และรายงานให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

คำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ให้เป็นที่สิ้นสุด”

ข้อ ๔๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒๔ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒๔ ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการร้องทุกข์” ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ดังต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอรายชื่อให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาแต่งตั้ง

(๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวนสี่คน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ไม่เกินสองคน

ให้คณะกรรมการร้องทุกข์ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้าง และในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการร้องทุกข์อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คณะกรรมการร้องทุกข์มอบหมาย”

ข้อ ๔๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒๕ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒๕ ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านประธานกรรมการ หรือกรรมการผู้ใดในคณะกรรมการร้องทุกข์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำความผิด

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำความผิด

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ร้องทุกข์

(๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรส คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นคู่สมรส หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางสมรส นับได้เพียงสองชั้นกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

(๗) มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๑๑๑ ให้เลขานุการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์และสิทธิคัดค้านประธานกรรมการหรือกรรมการให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การคัดค้านประธานกรรมการหรือกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการร้องทุกข์เริ่มพิจารณาร้องทุกข์ การยื่นคำคัดค้านให้นำความในข้อ ๑๑๑ มาใช้โดยอนุโลม

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นจะถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาร้องทุกข์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอถอนตัวให้คณะกรรมการร้องทุกข์พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณาร้องทุกข์นั้น เว้นแต่คณะกรรมการร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นว่า การให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาร้องทุกข์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาร้องทุกข์นั้นก็ได้

กรณีประธานกรรมการถูกคัดค้าน ให้คณะกรรมการร้องทุกข์ที่เหลือซึ่งเข้าประชุมในคราวนั้นเลือกกันเองหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน”

ข้อ ๔๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒๗ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒๗ เมื่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๑๑๑ ให้เลขานุการส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ไปยังผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์โดยเร็ว เว้นแต่เห็นว่า เป็นเรื่องที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์การร้องทุกข์ ให้เสนอคณะกรรมการร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยก่อน

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์จัดทำคำชี้แจงของตน พร้อมส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำสำเนาคำชี้แจงและสำเนาเอกสารหลักฐานที่รับรองสำเนาถูกต้องอีกหนึ่งชุด ยื่นต่อประธานกรรมการ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับสำเนาหนังสือร้องทุกข์

ให้เลขานุการส่งสำเนาคำชี้แจงและสำเนาเอกสารหลักฐานของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ”

ข้อ ๔๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓๐ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓๐ ให้คณะกรรมการร้องทุกข์มีอำนาจมีคำวินิจฉัยรับหรือไม่รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณา

เมื่อคณะกรรมการร้องทุกข์ได้รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณาแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้อง ตามกฎหมายแต่บางส่วน และไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความ เป็นธรรม ให้มีคำวินิจฉัยให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาคำวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย”

ข้อ ๔๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓๑ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓๑ เมื่อคณะกรรมการร้องทุกข์ได้มีคำวินิจฉัยตามข้อ ๑๓๐ แล้ว ให้เลขานุการแจ้งคำวินิจฉัย ให้ผู้ร้องทุกข์และผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยโดยเร็ว และเมื่อ ได้สั่งหรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยแล้ว ให้แจ้งผู้ร้องทุกข์และรายงานคณะกรรมการร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือ โดยเร็ว”

ข้อ ๔๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ ๑๓๒ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

“ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์”

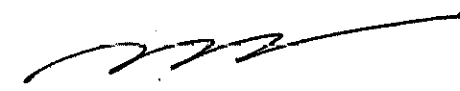
ข้อ ๔๖ ให้ยกเลิกบัญชีหมายเลข ๒ ทำยข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้บัญชีหมายเลข ๒ ทำยข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔๗ การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างรายใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อบังคับกรุงเทพมหานคร
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้
ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ จนกว่าจะแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

ข้อ ๔๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม

พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

บัญชีหมายเลข ๒
กำหนดอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง และลดชั้นค่าจ้าง

ผู้มีอำนาจลงโทษ	ลดชั้นค่าจ้าง	ตัดค่าจ้าง	ภาคทัณฑ์
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร	ครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งชั้น	ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ เป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน	ภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้า หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก หัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	ครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งชั้น	ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ เป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน	ภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการเขต เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร	ครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งชั้น	ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ เป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน	ภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะ เทียบเท่า ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะ เทียบเท่า	ครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งชั้น	ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสอง เป็นเวลาหนึ่งเดือน หรือสองเดือน	ภาคทัณฑ์
หัวหน้าส่วนราชการสังกัด สำนักงานเขต	-	ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสอง เป็นเวลาหนึ่งเดือน	ภาคทัณฑ์