



ถ้อยแถลง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองอัตรากำลัง โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๓๐ หรือโทร. ๑๑๖๗)

ที่ กท ๐๓๐๔/ ๑๕๗๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ พิจารณาเรื่อง การกำหนด มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยที่ประชุมได้มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. เห็นชอบให้มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสถานะของ ตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สำนักงาน ก.ก. จึงขอส่งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการกำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถบริหารจัดการลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอัตรากำลังเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการเปลี่ยนผ่านจากมาตรการฯ เดิม ไปสู่มาตรการฯ ใหม่ โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนดขึ้น

หลักการ

๑. ส่วนราชการและหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภารกิจในการให้บริการสาธารณะ และสัดส่วนระหว่างอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม
๒. การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครและการกำหนดตำแหน่งตามมาตรการ มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๓. ลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน

เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการและหน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภารกิจในการให้บริการสาธารณะ สัดส่วนระหว่างอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การกำหนดตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความเหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๓. สร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม



(Handwritten signature)

ขอบเขตการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ใช้สำหรับบริหารจัดการกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครของหน่วยงานและส่วนราชการ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาดำเนินการ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนผ่านของการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามมาตรการใหม่ ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามมาตรการเดิม และสิ้นสุดในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาบังคับใช้แทน จึงจะถือเป็นอัน สิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

รูปแบบการบริหารอัตราค่าจ้าง

มาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถวางแผน การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างในระยะ ๕ ปี ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการสาธารณะ การบังคับใช้กฎหมาย และภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครอยู่ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน รวมถึงการ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีโอกาสเติบโต ในตำแหน่งและหน้าที่อย่างเท่าเทียม



[Handwritten signature]

มาตรการที่ ๑ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกำหนดให้เป็นกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวแทน ในรายตำแหน่ง จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และ พนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒
ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต
- (๒) พนักงานกวาด บ ๑-๒
- (๓) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๑-๒
- (๔) พนักงานเปล บ ๑-๒
- (๕) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒
- (๖) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานประจํารถ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานประจําเรือ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๑๐) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๑๑) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- (๑๓) พนักงานรับแจ้งการเจ็บป่วยฉุกเฉิน บ ๑-๒
- (๑๔) พนักงานสถานีสูบน้ำ บ ๑-๒
- (๑๕) พนักงานระบายน้ำ บ ๑-๒
- (๑๖) พนักงานการโยธา บ ๑-๒
- (๑๗) พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค บ ๑-๒
- (๑๘) ผู้ช่วยงานทันตกรรม บ ๑-๒
- (๑๙) ผู้ช่วยสัตวแพทย์ บ ๑-๒
- (๒๐) พี่เลี้ยง ส ๑-๓
- (๒๑) พนักงานเทศกิจ ส ๑-๓
- (๒๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๒๓) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒
- (๒๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๓
- (๒๕) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒
- (๒๖) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๓
- (๒๗) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๒๘) นายท้ายเรือ ส ๑-๒



(Handwritten signature)

- (๒๙) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓
- (๓๐) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๓๑) นายท่า ส ๑-๒
- (๓๒) พนักงานควบคุมเครื่องจักรขนาดเบา ช ๑-๒
- (๓๓) พนักงานควบคุมเครื่องจักรขนาดหนัก ช ๑-๒
- (๓๔) ผู้ช่วยช่าง ช ๑-๒
- (๓๕) ผู้สอนงานเสริมสวยและอาภรณ์ ช ๑-๒
- (๓๖) ช่าง ช ๑-๔
- (๓๗) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า
- (๓๘) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า
- (๓๙) พนักงานกวาด บ ๒/หัวหน้า
- (๔๐) พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๔๐ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าว โดยในรายตำแหน่งที่ (๑) - (๓๖) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งและอัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือภารกิจที่อาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย หรือเป็นภารกิจที่ยังคงมีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังลูกจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ โดยให้หน่วยงานพิจารณาใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับดังกล่าว เพื่อสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบกรอบ โดยหน่วยงานสามารถเริ่มดำเนินการใช้ตำแหน่งดังกล่าวได้ ดังนี้

๑.๑ กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

๑.๒ กรณีหน่วยงานถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปี หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังชั่วคราวที่ได้รับทดแทนดังกล่าว ได้ทันที ในอัตราที่เท่ากับจำนวนกรอบลูกจ้างประจำที่ถูกยุบ

๑.๓ กรณีลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปีทุกกรณี และถูกยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างดังกล่าวแล้ว ในรายตำแหน่งที่ (๓๗) - (๔๐) (ตำแหน่งหัวหน้า) หน่วยงานจะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่เป็นตำแหน่งหัวหน้า ในต่อไป



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

อัตราที่เท่ากับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเป็นการทดแทน และสามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ แล้วแต่กรณี แต่หากหน่วยงานยังมีภารกิจในตำแหน่งหัวหน้าอยู่ที่ยังจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้าดังกล่าว จากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน จะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน และเสนอไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก. ฯ พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒ กรณีลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์ และหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์แล้ว และไม่มีการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ หากตำแหน่งดังกล่าวมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น

๒.๒ หากตำแหน่งดังกล่าวมีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก. ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว

๒.๓ หากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานรายงานไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก. ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครนั้นต่อไป

ข้อ ๓ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างทุกกรณี ในรายตำแหน่งที่ (๑) - (๓๒) และไม่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์ที่จะต้องดำเนินการตาม ข้อ ๒ หน่วยงานสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างดังกล่าว ในการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ไปอัตราที่เท่ากัน และสามารถดำเนินการได้ตลอดปีงบประมาณ



มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในตำแหน่งที่ภารกิจซ้ำซ้อนกับข้าราชการ หรือควรใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น ในรายตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- (๒) พนักงานธุรการ ส ๑-๔
- (๓) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๔) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๕) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๖) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๗) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๒
- (๘) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๐) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ หรือว่างระหว่างปี ในปีงบประมาณนั้น และให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำนั้นทุกกรณี แต่หากหน่วยงานยังมีภารกิจอยู่ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการหรือการจ้างเอกชนดำเนินการ (Outsource) หรือใช้การจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว



(Handwritten signature)