



บันทึกข้อความ

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

ที่ กท ๐๓๐๔/ ๑๔๔๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบมาตรการการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และแนวทางการปฏิบัติตามมาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดปลัดกรุงเทพมหานคร

ด้วย ก.ก. มีการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ อนุมัติมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) และให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำคู่มือและแนวทางการดำเนินการ ตามข้อสังเกตและข้อพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และแนวทางการปฏิบัติตามมาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางสาวกุลจิรา สาสุวัฒน์)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร



แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
เรื่อง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
ให้สอดคล้องกับมาตรการ (มาตรการที่ ๑-๓)

ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครเกิดขึ้นมาเพื่อให้หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครมีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็น บทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน และตอบสนองต่อความสามารถในการบริการสาธารณะ รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริหารกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ยัง ต้องผสมผสานรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร

หลักการ

- ๑) กำลังคนด้านลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน ตอบสนองต่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชนและผลักดันการบรรลุเป้าหมายในการ พัฒนาตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
- ๒) กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลดลง และสอดคล้องตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยต้องไม่กระทบกับการให้บริการ สาธารณะ
- ๓) การบริหารกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ

เป้าหมาย

- ๑) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีกำลังคนลูกจ้างทั้งประเภท ตำแหน่ง และ จำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ๒) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถบริหารกำลังคนลูกจ้างได้อย่าง คุ่มค่า และตอบสนองบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

มาตรการเร่งด่วน
การพิจารณาทบทวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ

มาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
๑. ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน
๓. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ ▪ มาตรการที่ ๑ ▪ มาตรการที่ ๒ ▪ มาตรการที่ ๓
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อป้อนใช้ในการวางแผนอัตรากำลังลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การพัฒนาศักยภาพลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กำหนดแผนพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ผลการศึกษาจากโครงการจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

องค์ประกอบ

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย

- **มาตรการเร่งด่วน** การพิจารณาทบทวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ
- **มาตรการระยะสั้น** (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินการอยู่ทั้งหมด ๕ หัวข้อ ได้แก่
 - ๑) ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร
 - ๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน
 - ๓) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ
 - ๔) การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของลูกจ้างเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๕) การพัฒนาศักยภาพลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- **มาตรการระยะยาว** เป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะดำเนินการจัดทำภายหลังโครงการจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
หัวข้อ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบ มาตรการระยะสั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ หัวข้อการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับมาตรการ (มาตรการที่ ๑-๓) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร และมอบให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำแนวทางปฏิบัติในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๓ มาตรการ โดยต้องไม่ขัดต่อข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในการบริหารจัดการลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ขอบเขตการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมการบริหารกำลังคนลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

ระยะเวลาดำเนินการ

ใช้สำหรับบริหารจัดการกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาบังคับใช้แทน จึงจะถือเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

มาตรการระยะสั้น (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ตลอดจนผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมาตรการระยะสั้น ประกอบไปด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

- มาตรการที่ ๑ : การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน
- มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการพิจารณาคืนกรอบลูกจ้างชั่วคราว กรณีมีเหตุผลความจำเป็น
- มาตรการที่ ๓ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

มาตรการที่ ๑ : การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ในรายตำแหน่งทั้ง ๑๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พี่เลี้ยง ส ๑-๒
- (๒) พนักงานเทคนิค ส ๑-๒
- (๓) พนักงานแปล บ ๑-๒
- (๔) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- (๕) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา ช ๑-๒
- (๖) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ช ๑-๒
- (๗) นายท้ายเรือ ส ๑-๒
- (๘) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๙) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๒
- (๑๑) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒
- (๑๒) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๒
- (๑๓) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒ ในฝ่ายรักษาความ

สะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต

- (๑๔) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า
- (๑๕) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับหน่วยงาน

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๑.๑) หน่วยงานจะได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังเฉพาะ ๑๕ ตำแหน่งข้างต้น ในอัตราเท่ากับจำนวนที่เกษียณอายุราชการไปในปีงบประมาณนั้น โดยสามารถใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ได้รับคืนจากการเกษียณอายุราชการเพื่อใช้ในการจ้างและแต่งตั้ง หรือเปลี่ยนตำแหน่ง หรือปรับระดับชั้นงาน เป็นต้น ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป โดยแบ่งตำแหน่งในการดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งที่ ๑-๑๓ ให้หน่วยงานพิจารณาใช้ตำแหน่งดังกล่าวเพื่อสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง หรือจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำนั้น ในอัตราที่ไม่เกินจำนวนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ได้รับคืน เพื่อให้หน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีความคล่องตัวมากขึ้น

- ตำแหน่งที่ ๑๔-๑๕ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจากจำนวนตำแหน่งลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน ก่อนนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปรับระดับชั้นงาน เป็นต้น หากไม่ถึง ๑๕ คน ให้หน่วยงานแจ้งอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างนั้น ถึงสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา

แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจสอบและเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังต่อไป

๑.๒) เมื่อหน่วยงานพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและดำเนินการจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่ ๑-๑๓ ที่ได้รับคืนแล้ว หน่วยงานสามารถสรรหา/คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานแทนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำดังกล่าว ในอัตราที่เท่ากันได้ทันที และให้หน่วยงานส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี และสำนักงาน ก.ก. (เฉพาะลูกจ้างประจำ) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๒.๑) หน่วยงานจะสามารถใช้กรอบอัตรากำลังที่ว่างลงเฉพาะ ๑๕ ตำแหน่งข้างต้น เพื่อใช้ในการจ้างและแต่งตั้ง หรือเปลี่ยนตำแหน่ง หรือปรับระดับชั้นงาน เป็นต้น ได้ทันที ในอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่ว่างลง โดยแบ่งตำแหน่งในการดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งที่ ๑-๑๓ ให้หน่วยงานพิจารณาใช้ตำแหน่งดังกล่าวเพื่อสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง หรือจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำนั้น ได้ทันที ในอัตราที่ไม่เกินจำนวนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างลง เพื่อให้หน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีความคล่องตัวมากขึ้น

- ตำแหน่งที่ ๑๔-๑๕ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้า ให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกันก่อนนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปรับระดับชั้นงาน เป็นต้น หากไม่ถึง ๑๕ คน ให้หน่วยงานแจ้งอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างนั้นถึงสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจสอบและเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังต่อไป

๒.๒) เมื่อหน่วยงานพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง หรือจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำนั้นแล้ว ให้หน่วยงานสรรหา/คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานแทนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าว ในอัตราที่เท่ากัน และให้ส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี และสำนักงาน ก.ก. (เฉพาะลูกจ้างประจำ) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง

หมายเหตุ

- กรณีหน่วยงานมีลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนในการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำ แต่หากกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำดังกล่าวมีลูกจ้างชั่วคราวทดแทนครองอยู่ เมื่อหน่วยงานมีการจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำลงในอัตราที่ว่างดังกล่าวแล้ว ให้ยุบเลิกอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนนั้นทันที

- กรณีหน่วยงานได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณนั้นแล้ว แต่หน่วยงานมีการปรับเพิ่ม/ลดภารกิจและปริมาณงาน หน่วยงานสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างประจำในตำแหน่งเดียวกันภายในหน่วยงานได้ โดยให้เป็นไปตามแนวทาง/หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด และให้หน่วยงานแจ้งต่อ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจสอบก่อนออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป
- กรณีหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์ และไม่มีแผนในการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน แต่ยังมีลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคุมครุภัณฑ์ดำรงตำแหน่งอยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือย้ายลูกจ้างประจำ โดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒
- กรณีหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์ ไม่มีการซื้อครุภัณฑ์ทดแทน และตำแหน่งที่ควบคุมครุภัณฑ์ดังกล่าวนั้นเป็นตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานแจ้งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจสอบและเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณายุบกรอบอัตรากำลังต่อไป
- ให้หน่วยงานประสานสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของลูกจ้าง
- กรณีว่างระหว่างปี ให้หน่วยงานรายงานพร้อมกรอบอัตรากำลังตามตารางที่ ๑ (ในภาคผนวก) ต่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับสำนักงานการเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕
ภายหลังจากการประชุม อ.ก.ก.ฯ มีมติเห็นชอบในประกาศเกษียณอายุราชการฯ ในสิ้นปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักการศึกษา ดำเนินการเวียนประกาศฯ ดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ภายหลังจากหน่วยงานดำเนินการแจ้งกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีมาถึงสำนักงาน
การเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือนแล้ว ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังที่ว่างให้เป็นไปตามมาตรการระยะสั้น
แนวทาง/หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด และขอบังคับกรุงเทพมหานครว่า
ด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

หมายเหตุ

ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
จัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำ ของรายตำแหน่งในมาตรการที่ ๑ ของแต่ละหน่วยงานตามตารางที่ ๒.๑ (ในภาคผนวก) เพื่อ
รายงานต่อ อ.ก.ก.ฯ เพื่อโปรดทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการพิจารณาคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ในรายตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๒) ผู้ช่วยช่าง ช ๑-๒
- (๓) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓
- (๔) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๕) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒ ยกเว้น พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒ ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต
- (๖) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานประจำรถ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานประจำเรือ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๑๑) นายท่า ส ๑-๒
- (๑๒) ผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี ช ๑-๒
- (๑๓) ผู้สอนงานเจียรไนพลอย ช ๑-๒
- (๑๔) ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์ ช ๑-๒

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับหน่วยงาน

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๑.๑) หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังใน ๑๔ ตำแหน่งข้างต้น และจะต้องดำเนินการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำดังกล่าวตามที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่เวียนแจ้ง

๑.๒) หากหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของลูกจ้างประจำที่ถูกยกเลิกไปยังคงมีความจำเป็นให้หน่วยงานดำเนินการปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน หรือจ้างเหมาบริการ หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว

๑.๓) หากหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ ๑.๒ แล้ว แต่ยังไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ หรือไม่สามารณำเทคโนโลยีมาใช้ได้เนื่องจากไม่คุ้มค่าหรือไม่ตอบสนองวัตถุประสงค์ ให้หน่วยงานเสนอเหตุผลความจำเป็นพร้อมเอกสารหลักฐานที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑.๒ ได้ เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป โดยส่งคำขอและเอกสารหลักฐานดังกล่าว ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.๗ พิจารณา

๑.๔) ในกรณีที่ อ.ก.ก.๗ มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปแล้วให้แก่หน่วยงาน และหน่วยงานได้รับหนังสือเวียนแจ้งจากสำนักงานการเจ้าหน้าที่

เรียบร้อยแล้ว ให้หน่วยงานดำเนินการสรรหา/คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวได้ทันที และให้ส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง

๑.๕) ให้หน่วยงานประสาน สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๒.๑) เมื่อลูกจ้างประจำทั้ง ๑๔ ตำแหน่งว่างระหว่างปี ให้หน่วยงานรวบรวมตำแหน่งเลขที่ของลูกจ้างประจำดังกล่าวรายงานต่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน เพื่อดำเนินการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังต่อไป

๒.๒) หากหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของลูกจ้างประจำที่ว่างลงนั้นยังคงมีความจำเป็น ให้หน่วยงานดำเนินการปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน หรือจ้างเหมาบริการ หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว

๒.๓) หากหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ ๒.๒ แล้ว แต่ยังไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ หรือไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ เนื่องจากไม่คุ้มค่าหรือไม่ตอบสนองวัตถุประสงค์ ให้หน่วยงานเสนอเหตุผลความจำเป็นพร้อมเอกสารหลักฐานที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๒.๒ ได้ เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป โดยส่งคำขอให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณีเพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณา

๒.๔) ในกรณีที่ อ.ก.ก.ฯ มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปแก่หน่วยงาน และหน่วยงานได้รับหนังสือเวียนแจ้งจากสำนักงานการเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้ว ให้หน่วยงานดำเนินการสรรหา/คัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราวได้ทันที และให้ส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง

๒.๕) ให้หน่วยงานประสาน สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของลูกจ้าง

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับสำนักงานการเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๑.๑) ภายหลังจากที่ประชุม อ.ก.ก.ฯ มีมติเห็นชอบในประกาศเกษียณอายุราชการฯ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ดำเนินการเวียนประกาศฯ ดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการต่อไป

๑.๒) หากหน่วยงานมีความประสงค์ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา รวบรวมหลักฐานพร้อมเหตุผลความจำเป็นที่หน่วยงานไม่อาจดำเนินการจ้างรูปแบบอื่นได้ รวมถึงความคิดเห็นหรือบทวิเคราะห์ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ส่งมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาต่อไป

๑.๓) หาก อ.ก.ก.ฯ มีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปแล้ว ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เวียนแจ้งหน่วยงานที่มีความประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวรับทราบมติที่ประชุมและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๒.๑) ภายหลังจากหน่วยงานดำเนินการแจ้งกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีมาถึงสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือนแล้ว ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ตรวจสอบอัตรากำลังว่างของรายตำแหน่งในมาตรการที่ ๒ เพื่อดำเนินการยุบกรอบอัตรากำลังทันที

๒.๒) หากหน่วยงานมีความประสงค์ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ รวบรวมหลักฐานพร้อมเหตุผลความจำเป็นที่หน่วยงานไม่อาจดำเนินการจ้างรูปแบบอื่นได้ รวมถึงความคิดเห็นหรือบทวิเคราะห์ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ส่งมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาต่อไป

๑.๓) หาก อ.ก.ก.ฯ มีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปแล้ว ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ/หรือ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เวียนแจ้งหน่วยงานที่มีความประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวรับทราบมติที่ประชุมและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

หมายเหตุ

ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา จัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำของรายตำแหน่งในมาตรการที่ ๒ ของแต่ละหน่วยงานตามตารางที่ ๒.๒ (ในภาคผนวก) เพื่อรายงานต่อ อ.ก.ก.ฯ ภายในทุกสิ้นปีงบประมาณ

มาตรการที่ ๓ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ในรายตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- (๒) พนักงานการเงินและบัญชี ส ๑-๔
- (๓) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๔) พนักงานธุรการ ส ๑-๔
- (๕) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๔
- (๖) ช่าง ช ๑-๔
- (๗) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๘) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๙) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๑๑) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๑๓) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๔) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับหน่วยงาน

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ หน่วยงานจะไม่ได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังใน ๑๔ ตำแหน่งข้างต้น และจะต้องดำเนินการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำดังกล่าวตามที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เวียนแจ้ง อีกทั้งหน่วยงานไม่สามารถแจ้งความประสงค์ในการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไปได้

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

เมื่อลูกจ้างประจำทั้ง ๑๔ ตำแหน่งข้างต้นว่างระหว่างปี ให้หน่วยงานรวบรวมตำแหน่งเลขที่ของลูกจ้างประจำดังกล่าวรายงานต่อสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน เพื่อดำเนินการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังต่อไป

หลักเกณฑ์/วิธีการปฏิบัติสำหรับสำนักงานการเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ภายหลังจากที่ประชุม อ.ก.ก.ฯ มีมติเห็นชอบในประกาศเกษียณอายุราชการฯ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเวียนแต่ละหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งจำนวนพร้อมเลขที่ตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่ว่างทั้ง ๑๔ ตำแหน่งข้างต้นแก่หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานยุบเลิกกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเหล่านั้น

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา ติดตามและตรวจสอบการรายงานตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีของหน่วยงานต่างๆ ทุกเดือน และ จัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ของรายตำแหน่งในมาตราการที่ ๓ ของแต่ละหน่วยงานตามตารางที่ ๒.๓ (ในภาคผนวก) เพื่อ รายงานต่อ อ.ก.ก.ฯ เพื่อโปรดทราบ ภายในทุกสิ้นปีงบประมาณ

ตารางที่ ๑

สำหรับหน่วยงาน

ตารางรายงานกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามมาตรการ

สังกัด.....

ประจำเดือน.....

มาตรการที่ ๑

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ว่างตั้งแต่	สาเหตุ การว่าง	การดำเนินการใช้กรอบอัตรากำลัง			หมายเหตุ
					แต่งตั้ง ลูกจ้างประจำ	จ้างลูกจ้าง ชั่วคราวทดแทน	ยุบกรอบ	
รวมกรอบอัตร่าที่คืน								

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้รายงาน

ผู้รายงาน : หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
 หมายเหตุ : ในกรณีที่หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังภายในหน่วยงานแล้ว ให้ระบุเลขตำแหน่งเดิม
 และเลขตำแหน่งใหม่ในช่องหมายเหตุ

ตารางสรุปกรอบอัตรากำลังคงเหลือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...

- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา

ลำดับ	มาตรการ / ตำแหน่ง	ลูกจ้างชั่วคราว		ลูกจ้างประจำ				หมายเหตุ
		กรอบ	ครอง	กรอบ	ครอง	ชั่วคราวทดแทน	ยุบระหว่างปี	
	มาตรการที่ ๑ (๑๕ ตำแหน่ง)							
	มาตรการที่ ๒ (๑๔ ตำแหน่ง)							
	มาตรการที่ ๓ (๑๔ ตำแหน่ง)							
รวมกรอบอัตราที่คืน								

ผู้รายงาน : หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

หมายเหตุ : ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่รายงานกรอบอัตรากำลังให้สำนักงาน ก.ก.ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้นๆ
(รวมทั้งตารางที่ ๒.๑ - ๒.๓)

ตารางสรุปกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (เฉพาะตำแหน่งในมาตราที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...

- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา

ลำดับ	ตำแหน่ง / สังกัด	ลูกจ้างชั่วคราว		การดำเนินการใช้กรอบอัตรากำลัง			หมายเหตุ
		กรอบ	ครอง	แต่งตั้ง ลูกจ้างประจำ	จ้างลูกจ้าง ชั่วคราวทดแทน	ยุบกรอบ	
๑	พนักงานขับรถยนต์						
	- สำนักงาน ก.ก.						
	- สำนักงานงบประมาณฯ						
						
	รวมกรอบอัตราที่คืน						

หมายเหตุ : ในกรณีที่หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังภายในหน่วยงานแล้ว ให้ระบุเลขตำแหน่งเดิม และเลขตำแหน่งใหม่ในช่องหมายเหตุ

ตารางสรุปกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (เฉพาะตำแหน่งในมาตราที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...

- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา

ลำดับ	ตำแหน่ง / สังกัด	ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างชั่วคราว		
		ยุบ (ว่างระหว่างปี)	กรอบ	มีชั่วคราวทดแทน		กรอบ	ครอง	*หมายเหตุ
				จำนวน	ทดแทนประจำ (ตำแหน่งเลขที่)			
๑	พนักงานสถานที่							
	- สำนักงานเขตบางรัก							
							
	รวมกรอบอัตราที่คืน							

*หมายเหตุ : กรณีที่หน่วยงานได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนกรอบลูกจ้างประจำที่ถูกยุบ ให้ระบุมติ อ.ก.ก.วิสามัญ-เกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่และจำนวน ที่อนุมัติกรอบลูกจ้างชั่วคราวนั้น

ตารางสรุปรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (เฉพาะตำแหน่งในมาตรการที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...

- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา

ลำดับ	ตำแหน่ง / สังกัด	ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างชั่วคราว	
		ยุบ (ว่างระหว่างปี)	กรอบ	มีชั่วคราวทดแทน*		กรอบ	ครอง
				จำนวน	ทดแทนประจำ (ตำแหน่งเลขที่)		
๑	พนักงานรักษาความปลอดภัย -สำนักงานเขต....						
	รวมกรอบอัตรากี่คน						

*หมายเหตุ : หากหน่วยงานยังมีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนอยู่ ให้ระบุจำนวนและตำแหน่งเลขที่ที่ทดแทน
ในช่อง "มีชั่วคราวทดแทน"

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|--------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.
(นางชุติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นายอัมพร พินะสา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี เวชประสิทธิ์
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายมานพ แก้วมรกฏ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายรัชชัย ทัฬหังกูร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



**เรื่องที่ ๓.๓. ขอความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
(มาตรการระยะสั้น)**

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๑๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร
และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ-
เกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก.
ในเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓. มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่
๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีมติมอบให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง
ลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตลอดจน
วางกลไกการติดตาม ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังของหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน
ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครพิจารณา ก่อนเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการออกข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหาร-
ทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ มาถือปฏิบัติแทนข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ ทำให้ระหว่างกาเปลี่ยนแปลง
เกิดปัญหาการบริหารจัดการตำแหน่งและอัตรากำลังของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำมาตรการ
และแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยมาตรการ ดังนี้

๔.๑ **มาตรการเร่งด่วน** การพิจารณาทบทวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน
ตามโครงการ ประกอบด้วย

- ๑) ลักษณะงานที่สามารถใช้เทคโนโลยี หรือการจ้างงานรูปแบบอื่น
- ๒) ลักษณะงานที่ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานแทนข้าราชการ
- ๓) ลักษณะงานที่ใช้แรงงาน



๔.๒ มาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- ๑) การทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร
- ๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน
- ๓) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ
- ๔) การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- ๕) การพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๔.๓ มาตรการระยะยาว การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- ๑) การพยากรณ์การสูญเสียและการทดแทนอัตรากำลัง
- ๒) การกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

จากการกำหนดมาตรการและแนวทางดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงได้เร่งดำเนินการจัดทำมาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะ ข้อ ๓) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีลูกจ้างประจำจำนวน ๓๕,๑๑๒ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๗,๗๕๔ อัตรา มีการเคลื่อนไหวของการบริหารอัตรากำลังอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เมื่อเกษียณอายุราชการ และเมื่อมีอัตรารว่างระหว่างปี ดังนั้น เพื่อให้การบริการสาธารณะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และคล่องตัว ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างภายในหน่วยงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถคัดเลือกและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวทดแทนลูกจ้างประจำได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการของหน่วยงาน และปฏิบัติงานในพื้นที่ตามนโยบายและตอบสนองการให้บริการประชาชน จึงได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้หลักการ ดังนี้

๑) กำลังคนด้านลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน ตอบสนองต่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชนและผลักดันการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒) กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลดลง เพื่อให้สอดคล้องตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยต้องไม่กระทบกับการให้บริการสาธารณะ

๓) การบริหารกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เกิดความชัดเจน รวมทั้งเป็นการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างของหน่วยงาน จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น)

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบกรอบทิศทางในการจัดทำมาตรการและแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ไปประกอบการพิจารณาปรับปรุง มาตรการและแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงมาตรการและแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมาตรการระยะสั้นในการทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานครในส่วนภารกิจหลักต้องระบุภาพรวมให้ชัดเจน ว่าลักษณะงานใดต้องปฏิบัติโดยข้าราชการ และลักษณะงานใดไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติ รวมถึง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ มอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) ดังนี้

๓.๑ “หลักการ” ควรอยู่ก่อนมาตรการที่เสนอ เนื่องจาก “หลักการ” คือจุดเน้นหรือ เป้าหมายที่จะให้มาตรการต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จ และควรเปลี่ยนหัวข้อหลักการในมาตรการเป็น “หลักเกณฑ์หรือวิธีการ”

๓.๒ ควรมีเหตุผลประกอบในการคืนกรอบตำแหน่งลูกจ้างประจำ

๓.๓ กรณีมีการจำหน่ายครุภัณฑ์หน่วยงานควรมีการวางแผนล่วงหน้าไว้ก่อน และพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง โดยต้องระบิวางสามารถเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งใดได้บ้าง ซึ่งต้องไม่ขัดกับ ข้อกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่กำหนดไว้

๓.๔ การมอบอำนาจให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครได้มีมติ คืนกรอบให้คืนควรพิจารณาถึงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้วยว่าจะทำอย่างไรให้ถูกต้องและเกิดความคล่องตัว

๓.๕ รวบรวมข้อมูลตำแหน่งที่ถูกยุบกรอบอัตรากำลัง มีหน่วยงานใดขอเพิ่มอัตรากำลัง กลับเข้ามา ด้วยเหตุผลอะไร และหน่วยงานใดไม่ขอเพิ่มใหม่ด้วยเหตุผลอะไร

๓.๖ ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๓.๗ ในการประชุมครั้งต่อไปขอให้เสนอมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร



ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานให้ ก.ก. รับทราบการพิจารณามาตรการและแนวทางการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติ ดังนี้

๔.๑ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) และมอบให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำคู่มือและแนวทางการดำเนินการ

๔.๒ ที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรายงานการประชุม โดยมีข้อสังเกตว่ากรุงเทพมหานครควรมีค่าใช้จ่ายลดลงเพื่อให้สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดและไม่กระทบต่อการให้บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การกำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) เพื่อเป็นหลักการให้หน่วยงานมีทิศทางในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นพอสมควร โดยไม่กระทบต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒. กรุงเทพมหานครควรปรับให้มีพนักงานกรุงเทพมหานคร ให้เหมือนกับภาครัฐที่มีพนักงานราชการ

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น)

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๔ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบร่างทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ โดยได้กำหนดขอบเขตความครอบคลุมของการส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็น ๓ ระยะ โดยจะครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมดภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้



**มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครกำหนดมาตรการและแนวทางบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับความจำเป็น บทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน และตอบสนองต่อความสามารถในการบริการสาธารณะ รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริการกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ยังต้องผสมผสานรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะของ กรุงเทพมหานคร

หลักการ

๑) กำลังคนด้านลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน ตอบสนองต่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชนและผลักดันการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒) กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลดลง เพื่อให้สอดคล้องตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยต้องไม่กระทบกับการให้บริการสาธารณะ

๓) การบริหารกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ

เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีกำลังคนลูกจ้างทั้งประเภทตำแหน่ง และจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถบริหารกำลังคนลูกจ้างได้อย่างคุ้มค่า และตอบสนองการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ



มาตรการระยะสั้น

การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับ
มาตรการ

กรุงเทพมหานครได้กำหนดมาตรการระยะสั้น (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
สามารถบริหารจัดการลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของมาตรการ
บริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงาน ก.ก. จึงได้เสนอให้
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร พิจารณามาตรการระยะสั้น (พ.ศ.๒๕๖๓-
๒๕๖๕) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขอบเขตการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมการบริหารกำลังคน
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการและหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

ระยะเวลาดำเนินการ

ใช้สำหรับบริหารจัดการกำลังคนลูกจ้างกรุงเทพมหานครของส่วนราชการและหน่วยงานใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่
มาบังคับใช้แทน จึงจะถือเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

มาตรการระยะสั้น (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด
กรุงเทพมหานคร มีแนวทางบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ลดภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ตลอดจนผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้รูปแบบการจ้างงาน
ที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร ซึ่งมาตรการระยะสั้น ประกอบไปด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้



มาตรการที่ ๑ : การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ในรายตำแหน่ง ทั้ง ๑๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พี่เลี้ยง ส ๑-๒
- (๒) พนักงานเทศกิจ ส ๑-๒
- (๓) พนักงานเปล บ ๑-๒
- (๔) พนักงานประตุน้ำ บ ๑-๒
- (๕) พนักงานควบคุมเครื่องจักรขนาดเบา ช ๑-๒
- (๖) พนักงานควบคุมเครื่องจักรขนาดหนัก ช ๑-๒
- (๗) นายท้ายเรือ ส ๑-๒
- (๘) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ส ๑-๒
- (๙) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ส ๑-๒
- (๑๑) พนักงานขับรถยนต์ ส ๑-๒
- (๑๒) พนักงานผ่าและรักษาศพ ส ๑-๒
- (๑๓) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) บ ๑-๒

ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต

- (๑๔) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า
- (๑๕) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

ข้อ ๑ ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ทั้ง ๑๕ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานคร คืนกรอบอัตรากำลังแก่หน่วยงานในอัตราเท่ากับจำนวนที่เกษียณอายุราชการไปในปีงบประมาณนั้น เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ มีประสบการณ์เฉพาะด้าน นำความรู้ ประสบการณ์ ในงานนั้นมาถ่ายทอดหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่ปฏิบัติงานควบคุมครุภัณฑ์ เป็นผู้ที่มีใบอนุญาตเฉพาะตามที่กฎหมายและจำเป็นต้องมีผู้ดูแลรักษา รวมทั้งต้องปฏิบัติงานควบคุมครุภัณฑ์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อการทำงาน และเป็นตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ราชการในพื้นที่โดยตรง



๑.๑ เมื่อหน่วยงานได้รับการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ แต่หน่วยงานมีการปรับเพิ่มลด ภารกิจและปริมาณงาน หน่วยงานสามารถบริหารกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำภายในหน่วยงานได้ โดยให้เป็นไปตามแนวทาง/หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

๑.๒ กรณีหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์ และไม่มีแผนในการจัดซื้อครุภัณฑ์ทดแทน แต่ยังมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคุมครุภัณฑ์อยู่ ให้หน่วยงานพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น

๑.๓ กรณีหน่วยงานได้มีการจำหน่ายครุภัณฑ์ ไม่มีการซื้อครุภัณฑ์ทดแทน และเป็นตำแหน่งว่างให้ยุบกรอบลูกจ้างประจำดังกล่าว และรายงานผลกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี

๑.๔ กรณี อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรฯ มีมติคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ และหน่วยงานได้แต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนหรือขึ้นเป็นลูกจ้างประจำนั้นแล้ว ให้หน่วยงานสรรหาลูกจ้างชั่วคราวเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อทดแทนหรือขึ้นเป็นลูกจ้างประจำดังกล่าว ในอัตราที่เท่ากันและอัตรากำลังในการปฏิบัติงานต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังรวมที่กำหนดไว้

๑.๕ กรณี อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรฯ มีมติคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ช่วยหรือหัวหน้างานทั้ง ๒ ตำแหน่ง ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ตรวจสอบการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ได้รับคืนดังกล่าว หากมีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกันไม่ถึง ๑๕ คน ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา ดำเนินการรายงาน อ.ก.ก.ฯ ในฐานะทำการแทน ก.ก. เพื่อพิจารณายุบกรอบอัตรากำลังต่อไป

๑.๖ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา รายงานการดำเนินการตาม ข้อ ๑ ต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบ และรายงานกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ให้ อ.ก.ก.ฯ ทราบทุกปีงบประมาณ

ข้อ ๒ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในตำแหน่งที่ ๑ - ๑๓ ให้หน่วยงานใช้ตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว สรรหาลูกจ้างชั่วคราวทดแทนได้ ในอัตราที่ไม่เกินจำนวนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างลง เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวมากขึ้นและเมื่อดำเนินการสรรหาเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งต่อ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี



ข้อ ๓ ลูกจ้างประจำที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ในตำแหน่งที่ ๑๔ - ๑๕ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าให้หน่วยงานพิจารณาการควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน หากไม่ถึง ๑๕ คน ให้หน่วยงานแจ้งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.พิจารณา



มาตรการที่ ๒ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กับการพิจารณาคืนกรอบลูกจ้างชั่วคราว กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ในรายตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พนักงานโรงพิมพ์ บ ๑-๒
- (๒) ผู้ช่วยช่าง ช ๑-๒
- (๓) พนักงานพิมพ์แบบ ส ๑-๓
- (๔) พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๑-๒
- (๕) พนักงานทั่วไป บ ๑-๒ ยกเว้น พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๑-๒ และพนักงานทั่วไป (เก็บขนมูลฝอย) ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต
- (๖) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๑-๒
- (๗) พนักงานประจำรถ บ ๑-๒
- (๘) พนักงานประจำเรือ บ ๑-๒
- (๙) พนักงานประกอบอาหาร ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานสถานที่ บ ๑-๒
- (๑๑) นายท่า ส ๑-๒
- (๑๒) ผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี ช ๑-๒
- (๑๓) ผู้สอนงานเจียรไนพลอย ช ๑-๒
- (๑๔) ผู้สอนเสริมสวยและอาภรณ์ ช ๑-๒

หลักเกณฑ์/วิธีการ

ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๑๔ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานครยุบกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่สามารถจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนลูกจ้างประจำได้

๑.๑ เมื่อยุบกรอบอัตรากำลังแล้ว ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการ หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว

๑.๒ เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ ๑.๑ แล้ว แต่ไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้หรือไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เนื่องจากไม่คุ้มค่าหรือไม่ตอบสนองวัตถุประสงค์ ให้หน่วยงานเสนอเหตุผลความจำเป็น พร้อมเอกสารหลักฐานที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑.๑ ได้ เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบไป โดยส่งคำขอให้ส่วนงาน-



การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี
เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก.ฯ พิจารณา



มาตรการที่ ๓ : การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และว่างระหว่างปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ในรายตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) พนักงานช่วยการพยาบาล ส ๑-๒
- (๒) พนักงานการเงินและบัญชี ส ๑-๔
- (๓) พนักงานพิมพ์ ส ๑-๔
- (๔) พนักงานธุรการ ส ๑-๔
- (๕) พนักงานวางแผนครอบครัว ส ๑-๔
- (๖) ช่าง ข ๑-๔
- (๗) ครูช่วยสอน ส ๑-๓
- (๘) พนักงานป้องกันสาธารณภัย ส ๑-๒
- (๙) พนักงานสำรวจ ส ๑-๒
- (๑๐) พนักงานรับโทรศัพท์ บ ๑-๒
- (๑๑) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๑-๒
- (๑๒) พนักงานซักฟอก บ ๑-๒
- (๑๓) พนักงานประกอบอาหาร ส ๒/หัวหน้า
- (๑๔) พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒/หัวหน้า

หลักเกณฑ์/วิธีการ

ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปีทุกกรณี ทั้ง ๑๔ ตำแหน่ง ให้ยุบกรอบอัตรากำลังทุกกรณี เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานซ้ำซ้อนกับข้าราชการหรือเป็นตำแหน่งที่สามารถใช้วิธีการจ้างรูปแบบอื่นได้และในอนาคตเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล

เมื่อยุบกรอบอัตรากำลังแล้ว ให้หน่วยงานดำเนินการจ้างเหมาบริการ หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว

