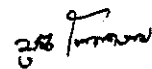


รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องพรีต้น ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนีย์ วัฒนนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทRAYแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๐. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๑. นางสาวจเรช อริญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๓. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล



๑๔. นายณัฐพงศ์...

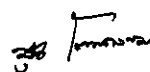
๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๕. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๖. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๗. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นายภูริวัชร แข็งกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ดร.บวรนนท์ ทองกล้า อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ติดภารกิจ)


ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวศุภร คุ่มวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวจาริณี รุทธระกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางสาวณัฏฐา โสมสิน ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางอรัญญาดา นุชสาย ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)



๖. นางสมจิตร...

๖. นางสมจิตร แสงวิเชียร ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑
กองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
๗. นายชัชวาล ชมศิริตระกูล ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒
กองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นางสาวจรรยา เอนกนงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๙. นางณนิฐา สมชื่อ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๑. นางสาวหัตถกานต์ มีหิรัญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๒. นางสาวลลิตา วังเงิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๓. นายกิตติ มีศิริ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๔. นางสาวธนวรรณ อินทร์พิทักษ์ นิติกรชำนาญการ
กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๕. นายณัฐ หนูรักษ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)



เริ่มประชุม...

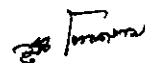
เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom Cloud Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๓ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนีย์ วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทRAYแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๐. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเส็งยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๒. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๑๓. นางสาวอรัญญา พรไชยยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๓ คน และมี อ.ก.ก.๑ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕
ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ๒ นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๔. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๕. นายภูริวรรธ แข็งกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

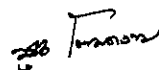
มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ-
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
ซึ่งมีทั้งหมด ๕ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๒ หน้า ปราบกฏว่าไม่มีท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจสำหรับข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องการปรับเงิน
ช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น ที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ฯลฯ

มาตรา ๔๙ ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๖๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

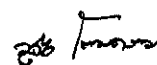
ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

๒. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๖/๒ ในกรณีที่ตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กลางของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนดหรือที่กระทรวงการคลังกำหนดได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท ให้ได้รับเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวเดือนละสองพันบาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้วต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสาม พันสองร้อยแปดสิบห้าบาท

กรณีจำนวนเงินที่ได้รับตามวรรคหนึ่งรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาทให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำนั้นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละ หนึ่งหมื่นบาท

ข้อ ๖/๓ ในกรณีที่ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลาง ของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนดหรือกระทรวงการคลังกำหนดได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาทได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือน ละหนึ่งหมื่นบาท



๓. ข้อบัญญัติ ...

๓. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินตอบแทนแก่ข้าราชการและหรือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ กรุงเทพมหานครอาจจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินตอบแทนอื่นใดให้แก่ข้าราชการและหรือลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๖ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและอัตราเงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินค่าตอบแทนอื่นใดตามข้อ ๕ ตามความจำเป็น เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีประกอบด้วย

๔. ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือน หรืออัตราค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันห้าร้อยบาท เมื่อรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการหรือค่าตอบแทนอื่นใดที่จ่ายเป็นรายเดือนแล้ว ให้หน่วยงานเบิกเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเดือนละสองพันบาท ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันห้าร้อยบาท

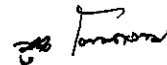
กรณีจำนวนเงินช่วยเหลือค่าครองชีพที่ได้รับตามวรรคหนึ่งรวมกันแล้วเกินกว่าเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันห้าร้อยบาท ให้หน่วยงานเบิกเงินช่วยเหลือค่าครองชีพตามระเบียบนี้ได้เฉพาะในส่วนที่ขาด

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้พิจารณาร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยค่าครองชีพชั่วคราว ตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. และมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาสรุปได้ดังนี้

๕.๑ หากกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวได้โดยไม่ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดก็อาจจะทำได้ เพื่อเป็นการรักษาและดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่ควรให้ข้าราชการทั้งหมดควรจะให้เฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งเดือดร้อนจริงๆ โดยอาจพิจารณาตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมาเพราะไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และต้องมีวิธีคิดที่ชัดเจน เช่น หากจุดต่างในการจ่ายเพื่อการดำรงชีพในกรุงเทพมหานครกับท้องถิ่นอื่นๆ และวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

๕.๒ การกำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจจะต้องมีเหตุผลความจำเป็นควรคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลประกอบกัน

๖. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้รับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมค่าตอบแทนประเภทเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว ดังนี้



ตารางที่ ๑ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ/ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าครองชีพที่ได้รับปัจจุบัน

ประเภท	คุณวุฒิ	ระดับที่บรรจุ	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ/ค่าจ้างขั้นต่ำ	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลัง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘*	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวตามระเบียบ กทม. และข้อบัญญัติ กทม. พ.ศ. ๒๕๕๑**	รวมค่าครองชีพชั่วคราวที่ได้รับเมื่อแรกบรรจุ	ช่วงฐานเงินเดือนที่ได้รับเงินค่าครองชีพ	เงินเดือน/ค่าจ้างรวมค่าครองชีพ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-มหานครสามัญ	ปวช. ปวท. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท	ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ ปฏิบัติการ	9,400	2,000	2,000	4,000	9,400- 13,310	13,400- 13,500
			10,840	2,000	660	2,660		
			11,500	1,785	215	2,000		
			15,000	ได้รับเฉพาะเงินเดือน				
			17,500	ได้รับเฉพาะเงินเดือน				
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี	ครูผู้ช่วย	15,050	ได้รับเฉพาะเงินเดือน				
ลูกจ้างประจำ	มัธยม/ไม่มีวุฒิ ปวช. ปวท. ปวส.	-	8,690	2,000	2,000	4,000	8,690- 13,310	12,690- 13,500
			9,400	2,000	2,000	4,000		
			10,840	2,000	660	2,660		
			11,500	1,785	215	2,000		
ลูกจ้างชั่วคราว	มัธยม/ไม่มีวุฒิ ปวช. ปวท. ปวส.	-	8,690	1,310	2,000	3,310	8,690- 13,310	12,000- 13,500
			9,400	600	2,000	2,600		
			10,840	-	2,000	2,000		
			11,500	-	2,000	2,000		

*ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เงินเดือน/ค่าจ้าง รวมเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ แล้วไม่เกินเดือนละ 13,285 บาท

ลูกจ้างชั่วคราว รวมแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท

**ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว เงินเดือน/ค่าจ้าง รวมเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ และรวมเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว (กทม.) แล้วไม่เกินเดือนละ 13,500 บาท

๗. กรุงเทพมหานครได้ดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยจ้างศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา โครงการดังกล่าวได้กำหนดประเด็นสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ซึ่งในส่วนของการศึกษาวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน มีผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- บัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมิได้สะท้อนค่าของงานเท่าที่ควร มีการปรับบัญชีตามสภาวะการครองชีพเป็นครั้งคราวและอัตราที่กำหนดไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

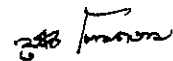
- จากการเปรียบเทียบ...

- จากการเปรียบเทียบอัตราสูงสุด (Maximum) ของบัญชีเงินเดือนในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่าอัตราเงินเดือนสูงสุดของข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๕ ของราคาตลาดเท่านั้น

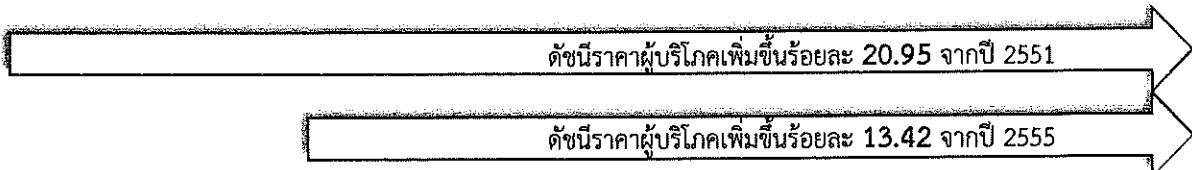
- สำหรับการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับองค์กรภาครัฐอื่น (External Benchmarking) ได้เทียบเคียงกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื่องจากเป็นองค์กรอิสระในภาครัฐที่มีกฎหมายของตนเองรองรับเช่นเดียวกับกรุงเทพมหานคร มีการบริหารค่าตอบแทนต่างจากราชการพลเรือน และใช้บัญชีแบบ Range Structure ที่มีอัตราเงินเดือนสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนขั้นสูงกับบัญชีเงินเดือนประเภทอำนวยการและบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สูงกว่ากรุงเทพมหานครถึง ร้อยละ ๓๒ ประเภททั่วไปสูงกว่าร้อยละ ๒๒ และประเภทวิชาการสูงกว่าร้อยละ ๖ โดยเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ ๒๐ เมื่อเปรียบเทียบค่ากลางเงินเดือน (midpoint) พบว่าบัญชีเงินเดือนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีค่ากลางสูงกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญถึงร้อยละ ๑๕ ในขณะที่ตำแหน่งประเภททั่วไปค่ากลางสูงกว่าร้อยละ ๑๑ ส่วนประเภทวิชาการต่ำกว่าร้อยละ ๒

ที่ปรึกษาได้เสนอแนวทางการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ โดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) มาเป็นปัจจัยในการพิจารณาเช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ดัชนีราคาผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงสูงขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของบุคคลทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพของบุคคลไม่ให้เดือดร้อนจากการที่ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ การนำดัชนีราคาผู้บริโภคมาเป็นปัจจัยในการปรับค่าตอบแทนโดยทั่วไปดำเนินการได้ ๒ แบบ คือ การปรับบัญชีเงินเดือนเพิ่มขึ้น และการจ่ายเป็นเงินค่าครองชีพ แยกต่างหากจากเงินเดือน ในส่วนของเงินเพิ่มค่าครองชีพ ที่ปรึกษาได้มีข้อพิจารณาว่ากรุงเทพมหานครควรกำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของบุคคล โดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ของกระทรวงพาณิชย์ประกอบการพิจารณาทุก ๑๒ เดือน ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครอาจปรับเพิ่มให้เท่ากับเปอร์เซ็นต์ของดัชนีที่เพิ่มขึ้น หรือเป็นสัดส่วนน้อยกว่าก็ได้ตามกำลังความสามารถด้านงบประมาณ และควรกำหนดเป็นการชั่วคราวเพื่อให้สามารถยกเลิกได้เมื่อมีความจำเป็น

๘. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้จัดทำดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) เป็นเครื่องมือวัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายปลีกของสินค้าและบริการ ณ ช่วงเวลาหนึ่งเทียบกับปีฐาน (Base Year) ปัจจุบันใช้ราคาสินค้าและบริการในปี ๒๕๖๒ เป็นปีฐาน (มีค่าเท่ากับ ๑๐๐) เพื่อเปรียบเทียบค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบดัชนีราคาผู้บริโภค ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นปีที่กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา ๑๕ ปี พบว่าดัชนีราคาผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ ๒๐.๙๕ ส่วนปี ๒๕๕๕ ที่มีการปรับฐานเงินเดือนแรกบรรจุระดับปริญญาตรี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท ปัจจุบันดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑๓.๔๒ ซึ่งสะท้อนอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในขณะที่องค์กรยังจ่ายค่าตอบแทนในอัตราเดิม



ดัชนีราคาผู้บริโภค...



ปี	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562 (ปีฐาน)	2563	2564	2565	2566
CPI	87	86.05	88.40	91.65	94.53	96.43	97.83	97.36	97.50	98	99.12	100	99.27	100.24	106.31	107.95

กทท.กำหนดให้มีเงินช่วยเหลือ
ค่าครองชีพชั่วคราว 2,000 บาท
แก่ผู้มีเงินเดือนไม่ถึง 13,500 บาท

มติ ครม. ปรับอัตราเงินเดือน
แรกบรรจุระดับปริญญาตรี
เป็น 15,000 บาท

กทท.เสนอปรับเพิ่มเงิน
ช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว

ที่มา : ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภค โดยสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์

๙. สำนักงาน ก.ก. สํารวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น ๓๖,๒๑๖ คน ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ๔) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ๕) วัฒนธรรมองค์กร ๖) สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๗) ค่าตอบแทน และ ๘) โอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร และนำผลสำรวจมาวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการบริหารค่าตอบแทน และการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งผลสำรวจในภาพรวมพบว่า

- ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงในลำดับต้น ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมจุดแข็ง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในลำดับท้าย ที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน*	สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน
๒	สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน*	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๓	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
๔	วัฒนธรรมองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	วัฒนธรรมองค์กร
๕	โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	วัฒนธรรมองค์กร	สมดุลชีวิตกับการทำงาน
๖	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๗	ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน	โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ	โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	ค่าตอบแทน

* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ในส่วนข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน โดยมีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๒,๑๗๗ คน จากผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น ๕,๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๙ ซึ่งข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าควรเพิ่ม/ปรับปรุงค่าตอบแทนหรือฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานครและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันควรมีสวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกเหนือเงินเดือน รวมทั้งเห็นว่าควรมีค่าตอบแทนที่พิเศษกว่าหน่วยงานอื่น เป็นต้น

๑๐. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินโครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๔๕ คน ผู้บังคับบัญชาและผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๒๐๐ คน โดยได้จัดทำผลสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในช่วงแรกบรรจุ ในส่วนของข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและเงินเดือนผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงให้เห็นสรุปได้ว่ากรุงเทพมหานครควรปรับเงินเดือนให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในเมืองหลวง หรือมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือค่าครองชีพในเมืองหลวงให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ช่วยเหลือค่าเดินทางโดยรถสาธารณะ (ฟรีหรือครึ่งราคา) ช่วยเหลือค่าเช่าบ้านต่าง ๆ (โดยเฉพาะคนต่างจังหวัด) ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการบรรจุใหม่อยากร่วมงานกับกรุงเทพมหานครนานขึ้น

๑๑. กรอบแนวทางในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวกำหนดเงินช่วยเหลือค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นการชั่วคราวให้มีมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักในการพิจารณาดังนี้

- หลักความพอเพียง...

- หลักความพอเพียง (Adequacy) กำหนดค่าตอบแทนในอัตรามาตรฐานขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควร หากองค์กรมีสถานะทางการเงินดีขึ้นอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าความพอเพียงได้

- หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรม มีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานในองค์กรเดียวกันที่มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานใกล้เคียงกัน นอกจากความเป็นธรรมภายในองค์กรแล้วต้องพิจารณาความเป็นธรรมภายนอก คือ ค่าตอบแทนที่กำหนดต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย

- หลักความสมดุล (Balance) ควรมีความสมดุลระหว่างสัดส่วนรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายอื่น ๆ หรือความสมดุลระหว่างเงินเดือน/ค่าจ้าง กับสวัสดิการ เป็นต้น

- หลักการจูงใจ (Incentive) ควรต้องคำนึงถึงการจูงใจให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพของงานดีขึ้น

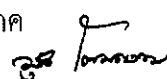
- หลักการควบคุม (Control) ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนดซึ่งเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) หรือความสามารถด้านงบประมาณและสถานะทางการเงินการคลัง และมีงบประมาณสำหรับการพัฒนาในด้านอื่น ๆ รวมทั้งต้องไม่ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างเงินเดือนและระบบเงินบำเหน็จบำนาญ

ด้วยหลักการดังกล่าวกรุงเทพมหานครได้กำหนดกรอบแนวทางในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว ประกอบด้วย ๑) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ๒) อัตราที่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นและการอยู่อาศัยในเมืองหลวง ๓) รูปแบบการปรับเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ๔) ผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และ ๕) ประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑๑.๑ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว เป็นไปเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีรายได้น้อยให้มีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม เดิมการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวครอบคลุมเฉพาะข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มีเงินเดือนไม่ถึง ๑๓,๕๐๐ บาท ซึ่งแม้จะได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของกระทรวงการคลังรวมกับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ก็ยังเป็นจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าราคาสินค้า ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ในการเสนอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว สำนักงาน ก.ก. เห็นควรพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายในการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวให้มีความเสมอภาค โดยปรับเพิ่มให้แก่ผู้มีรายได้น้อยโดยเฉพาะในช่วงแรกบรรจุ ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรทุกประเภท ๔ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. ลูกจ้างประจำ
๔. ลูกจ้างชั่วคราว

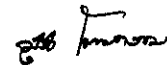
๑๑.๒ อัตราเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวที่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นและการอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยในอัตรา ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างและค่าตอบแทนลักษณะรายเดือนอื่นแล้ว ไม่เกิน ๑๓,๕๐๐ บาท ซึ่งอัตราดังกล่าวกำหนดไว้ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ โดยมีได้มีการปรับเพิ่มแต่อย่างใด ซึ่งหลักของการกำหนดค่าตอบแทนต้องให้เพียงพอต่อการมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมและเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องปรับปรุงให้สอดคล้อง โดยสามารถนำตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจคือดัชนีราคาผู้บริโภค



มาพิจารณา...

มาพิจารณา ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบดัชนีราคาผู้บริโภค ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นปีที่กำหนดให้มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา ๑๕ ปีพบว่าดัชนีราคาผู้บริโภค ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๖๖ เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ ๒๐.๙๕ เมื่อคำนวณจากเงินเดือน/ค่าจ้างรวมค่าครองชีพชั่วคราวที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้รับเมื่อปี ๒๕๕๑ ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการซึ่งมีเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษา มีฐานเงินเดือนแรกบรรจุหรือค่าจ้างขั้นต่ำ ระหว่าง ๘,๖๙๐ - ๑๑,๕๐๐ บาท ได้เงินเดือน/ค่าจ้างรวมกับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว รวมเป็นค่าตอบแทนขั้นต่ำ (minimum pay) ระหว่าง ๑๒,๐๐๐ - ๑๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน หากคำนวณตามดัชนีราคาผู้บริโภคที่เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๒๐.๙๕ ควรได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเป็น ๑๔,๕๑๔ - ๑๖,๓๒๘ บาท (ปรับเพิ่มขึ้น ๒,๕๑๔ - ๒,๘๒๘ บาท) จึงจะสอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งบรรจุด้วยคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับการปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำแรกบรรจุ (minimum pay) ในอัตรา ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๕๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ เมื่อพิจารณาดัชนีราคาผู้บริโภคที่เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑๓.๔๒ ระหว่างปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๖ ปัจจุบันข้าราชการที่บรรจุด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ควรได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำในอัตรา ๑๗,๐๑๓ บาทต่อเดือน ข้าราชการครู ๑๗,๐๗๐ บาทต่อเดือน (เพิ่มขึ้น ๒,๐๑๓ - ๒,๐๒๐ บาท) ทั้งนี้ ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้รับอยู่เดิม เป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างของหน่วยงานรัฐอื่นทั่วประเทศ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายสำหรับการอยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร สูงกว่าการอยู่อาศัยในจังหวัดอื่น ๆ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้รวบรวมสถิติค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของครัวเรือน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๕ พบว่าในเขตกรุงเทพมหานคร ครัวเรือนมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ๓๓,๑๕๖ บาท ต่อเดือน ส่วนค่าเฉลี่ยของประเทศ ครัวเรือนมีค่าใช้จ่าย ๒๐,๘๙๖ บาท ต่อเดือน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนค่าใช้จ่ายการอยู่อาศัยในเมืองหลวงที่สูงกว่าจังหวัดอื่นเฉลี่ยร้อยละ ๓๗ ส่วนข้อมูลจาก NUMBEO ซึ่งเป็นฐานข้อมูลค่าครองชีพของเมืองต่าง ๆ ระดับสากล ระบุว่าค่าครองชีพในกรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายไม่รวมค่าเช่าที่พัก ประมาณ ๒๒,๖๐๓ บาทต่อคนต่อเดือน (ข้อมูลเฉลี่ยครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๖) นอกจากนี้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดยังมีค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้เหมือนข้าราชการสังกัดอื่น

เมื่อพิจารณาดัชนีราคาผู้บริโภคและค่าใช้จ่ายการอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครดังกล่าว ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครควรได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำเพิ่มขึ้นระหว่าง ๒,๐๑๓ - ๒,๘๒๘ บาทต่อเดือน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เป็นภาระด้านงบประมาณมากเกินไป ในเบื้องต้นควรเสนอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวในอัตรา ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน โดยสนับสนุนให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยในช่วงแรกบรรจุที่มีอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน เมื่อรวมเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวแล้วต้องไม่เกินเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างตลอดจนครอบครัวมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน



ตารางที่ ๓ ...

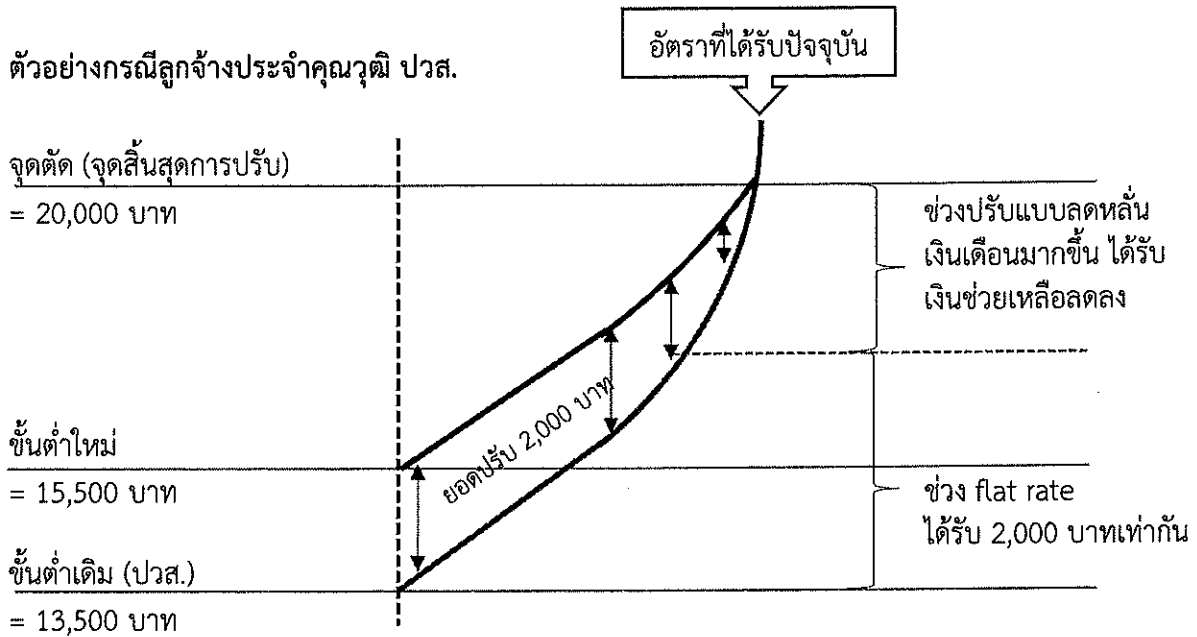
ตารางที่ ๓ อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เหมาะสมตามดัชนีราคาผู้บริโภคและอัตราที่เสนอ

ประเภท	คุณวุฒิ	อัตราเงินเดือน แรกบรรจุ/ ค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราเงินเดือน/ ค่าจ้าง+ ค่าครองชีพ ปัจจุบัน	อัตราค่าตอบแทน ขั้นต่ำ ที่เหมาะสม ตามดัชนี CPI	อัตราขั้นที่เสนอ (เพิ่มค่าครองชีพ 2,000 บาท/เดือน)	แนวทาง การปรับ
ข้าราชการ กรุงเทพ- มหานครสามัญ	ปวช.	9,400	13,400	16,207	15,400	ได้รับ ค่าครองชีพเพิ่ม อีก 2,000 บาท จนขึ้นเงินเดือน ถึง 18,190 บาท จึงเติมเฉพาะ ส่วนที่ไม่ถึง 20,000 บาท
	ปวท.	10,840	13,500	16,328	15,500	
	ปวส.	11,500	13,500	16,328	15,500	
	ปริญญาตรี	15,000	-	17,033	17,000	
	ปริญญาโท	17,500	-	19,848	19,500	
ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี	15,050	-	17,070	17,050	ส่วนที่ไม่ถึง 20,000 บาท
ลูกจ้างประจำ	มัธยม/ไม่มีวุฒิ	8,690	12,690	15,348	14,690	
	ปวช.	9,400	13,400	16,207	15,400	
	ปวท.	10,840	13,500	16,328	15,500	
	ปวส.	11,500	13,500	16,328	15,500	
ลูกจ้างชั่วคราว	มัธยม/ไม่มีวุฒิ	8,690	12,000	14,514	14,000	ได้รับเพิ่มอีก 2,000 บาท โดยไม่มีการปรับ ขึ้นค่าจ้าง
	ปวช.	9,400	12,000	14,514	14,000	
	ปวท.	10,840	12,840	15,530	14,840	
	ปวส.	11,500	13,500	16,328	15,500	

๑๑.๓ รูปแบบการปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน ใช้รูปแบบผสม คือ ปรับให้ทุกคนเท่ากัน (flat rate) ในช่วงต้น และใช้การปรับแบบลดหลั่น (compression adjustment) ในช่วงที่เงินเดือนสูงขึ้นจนใกล้จุดตัด ๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อลดผลกระทบสำหรับผู้ที่มีอัตราเงินเดือนใกล้กับจุดตัด โดยเติมเฉพาะส่วนที่ขาดไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น ผู้ที่จะได้รับการปรับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มจากเดิมอีก ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือนคือผู้มีอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง ๘,๖๙๐ - ๑๗,๘๘๐ บาท ส่วนผู้ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง ระหว่าง ๑๘,๑๙๐ - ๑๙,๗๔๐ บาท จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเฉพาะส่วนที่ไม่ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท และจะได้รับเฉพาะเงินเดือน/ค่าจ้าง เมื่อฐานเงินเดือนเกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ดังตัวอย่างต่อไปนี้

๓๖

ตัวอย่างกรณีลูกจ้างประจำคุณวุฒิ ปวส.



๑๑.๔ ผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕

บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้” ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครได้ตั้งประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๙๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นล้านบาทถ้วน) เป็นประมาณการงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำนวน ๒๙,๕๕๕,๑๘๗,๗๐๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันห้าร้อยห้าสิบล้านหนึ่งแสนแปดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งในการเบิกจ่ายจริงยังมีค่าใช้จ่ายที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอีกบางรายการ เช่น เงินรางวัลสำหรับผลปฏิบัติราชการประจำปี สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิ รวมถึงบุคคลในครอบครัวซึ่งเป็นงบประมาณรายจ่ายที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงและไม่คงที่ กรณีกรุงเทพมหานครปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ รายละ ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือนให้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่มีเงินเดือน/ค่าจ้าง รวมค่าครองชีพ ไม่ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท โดยรวมแล้วต้องไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน จะทำให้มีข้าราชการและลูกจ้างได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว จำนวน ๔๑,๖๕๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓ ของข้าราชการและลูกจ้างทั้งสิ้น ๘๙,๐๓๑ ราย มีผลทำให้งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๑๑ ดังนี้

Signature

ตารางที่ ๔ งบประมาณรายจ่ายกรณีให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แก่ผู้ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างรวมค่าตอบแทนรายเดือนอื่น ๆ แล้วไม่ถึงเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	จำนวนผู้ได้รับเงิน ช่วยเหลือค่าครองชีพ (ราย)	ค่าใช้จ่ายต่อเดือน (บาท)	ค่าใช้จ่ายต่อปี (บาท)
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	22,993	6,003	12,006,000	144,072,000
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	15,918	2,055	4,110,000	49,320,000
ลูกจ้างประจำ	32,216	15,697	31,394,000	376,728,000
ลูกจ้างชั่วคราว	17,904	17,904	35,808,000	429,696,000
รวม	89,031	41,659	83,318,000	999,816,000

ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๕ ผลกระทบต่องบประมาณด้านบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายการ	จำนวน (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	90,000,000,000	100.00
งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร	29,555,187,700	32.84
เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว สำหรับผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง ไม่ถึง 20,000 บาท	999,816,000	1.11

๑๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวให้ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครหลังจากไม่ได้ปรับมาเป็นเวลานานเป็นการปรับอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการเพิ่มของอัตราเงินเพื่อและค่าครองชีพ บรรเทาความเดือดร้อนของผู้มีรายได้น้อย ทำให้ข้าราชการลูกจ้างของกรุงเทพมหานครตลอดจนครอบครัวมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) ลดความแตกต่างของอัตราค่าตอบแทนของภาคราชการกับอัตราตลาด

๓) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน กรุงเทพมหานครมีโอกาสด้านการจัดเก็บรายได้และความสามารถในการจ่าย (ability to pay) การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างอายุระดับกรุงเทพมหานครให้เป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔) ค่าตอบแทนที่ดีกว่าหน่วยงานภาครัฐอื่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งอาจช่วยลดอัตราการสูญเสียคนเก่ง คนดี ที่โอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น หรือลาออกไปรับค่าตอบแทนภาคเอกชน

๕) ค่าตอบแทนที่ดีในช่วงแรกบรรจอาจดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร



ความเห็น...

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่ากรุงเทพมหานครได้ให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน แก่ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนหรืออัตรากำลังไม่ถึงเดือนละ ๑๓,๕๐๐ บาท ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเป็นเวลา ๑๕ ปี ซึ่งปัจจุบันยังคงได้รับในอัตราเดิม ในขณะที่ดัชนีราคาผู้บริโภคตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ถึงปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐.๙๕ ส่วนผู้เข้ารับราชการด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ได้รับการปรับฐานเงินเดือนแรกบรรจุ เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อปี ๒๕๕๕ ปัจจุบันดัชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นจากช่วงเวลาดังกล่าว ร้อยละ ๑๓.๔๒ ดังนั้น อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันจึงเป็นอัตราที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตามภาวะเศรษฐกิจโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพสูงกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจะช่วยให้ข้าราชการ ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครที่มีรายได้น้อยตลอดจนครอบครัว มีมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความแตกต่างของอัตราค่าตอบแทนภาครัฐการกับอัตราตลาด และอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงอาจดึงดูดให้มีผู้สนใจเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ยกระดับภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีค่าตอบแทนดี ประกอบกับกรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่สามารถจัดเก็บรายได้เองมาบริหารจัดการงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการพัฒนาต่าง ๆ และเป็นค่าตอบแทนให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ รวมทั้งดูแลแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวครอบคลุมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานครชั้นผู้น้อยจำนวน ๔๑,๖๕๙ คน ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๑๑ ซึ่งไม่เกิน สัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น เห็นควรปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว จำนวน ๒,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง รวมค่าครองชีพที่ได้รับอยู่เดิมแล้วไม่ถึงเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. กรุงเทพมหานครควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายละเอียดการปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวเนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลผูกพันงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปัจจุบัน และอนาคต โดยให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเงินการคลัง การจัดเก็บรายได้ การงบประมาณ รวมถึงด้านกฎหมาย ร่วมพิจารณากันรอบคอบ เพื่อจะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อระบบงบประมาณของกรุงเทพมหานครก่อนนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และเสนอ ก.ก. ต่อไป

๒. การปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวจำเป็นต้องปรับปรุงเป็นระยะให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม เมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น กรุงเทพมหานครควรคำนึงถึงมาตรการในการควบคุมกวดขันให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย รวมทั้งอาจต้องดำเนินการควบคู่กับการให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน (financial literacy) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินได้สอดคล้องกับรายได้ ตลอดจนมีแนวทางแก้ไขกรณีมีปัญหาหนี้สิน

๓. การปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวมีผลต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลซึ่งกฎหมายกำหนดให้ มีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เพิ่มขึ้นจนเป็นภาระด้านงบประมาณ รวมทั้งพิจารณา



ทาแนวทาง...

หาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้รวมถึงบริหารจัดการทรัพย์สินที่กรุงเทพมหานครมีอยู่ ให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการการปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง การกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการ

ประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ เรื่อง การกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร โดยให้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างประกาศฯ ให้มีความเหมาะสม และให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้แก้ไขปรับปรุงร่างประกาศ ก.ก. ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

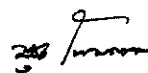
๒. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรุงเทพมหานคร (แนวทางที่ปรับปรุงใหม่) เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ของ กรุงเทพมหานคร ตามข้อเท็จจริง ๓ โดยให้สำนักงาน ก.ก. ประสานงานคัดเลือกหน่วยงานทดลองดำเนินการตามรูปแบบ ๓ รูปแบบ คือ ๑) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลาทำงาน ๒) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง โดยการนับชั่วโมงทำงาน และ ๓) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และให้ทุกหน่วยงานที่ดำเนินการตามแนวทางฯ รายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อประเมินผลและขยายผลต่อไป

๒.๒ ให้นำร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตาม ประเพณีวันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๗๘๖ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ กำหนดจัดประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันที่ พุธที่สิบตีที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

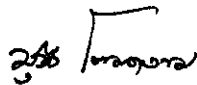
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
เวลา ๐๙.๓๐ น. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๒๐ น.



(นายบุญลือ โตนดงาม)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม