

ชื่อโครงการ การจัดทำหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร การจัดทำแผนกำลังคน ฯลฯ และกองโครงสร้างและอัตรากำลัง เป็นส่วนราชการในสำนักงาน ก.ก. ซึ่งมีหน้าที่กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ อนุมัติการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ของลูกจ้างประจำ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ส่งผลให้ยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รวมถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจจะไม่เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาขึ้นในหลายมิติ เช่น เมือง สถานที่ ประชากร เทคโนโลยี จึงทำให้กองโครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงาน ก.ก. มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อรับรองกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนของกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังสามารถช่วยให้กรุงเทพมหานครประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรลงได้เนื่องจากมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

๓. เป้าหมาย

จัดทำหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง

๔. ลักษณะโครงการ

เป็นโครงการตามภารกิจประจำของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) การทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้มีการปรับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในที่เหมาะสมกับภารกิจ และการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

๖. แผนการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๙			ปี พ.ศ. ๒๕๗๐								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. จัดทำร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างกรุงเทพมหานคร	←→											
๒. เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ					←→							
๓. ปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ฯ ตามผลการรับฟังความคิดเห็นที่หน่วยงานเสนอปรับปรุงแก้ไข					←→							
๔. จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ ฉบับสมบูรณ์					←→							
๕. นำร่างหลักเกณฑ์ฯ เสนอต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณา								←→				
๖. นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอต่อ ก.ก. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ											←→	
๗. เวียนแจ้งหลักเกณฑ์ฯ ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ												←→

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	๒	๓	ปานกลาง	ติดตามสอบถามข้อมูลเป็นระยะและชี้แจงให้ทราบถึงประโยชน์หากมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน และประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
มีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง	ผลผลิต	จัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครและมีผลบังคับใช้	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. เป็นรายเดือนและรายไตรมาส

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการประเมินผลและรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารตามลำดับ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวจารินี รุทธภาณุจน์)
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวอริญา พรไชยะ)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.