

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ 4

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบพนักงานราชการ



ปรัชญา-หลักการ

1. ทางเลือกการจ้างงานที่ยืดหยุ่น

2. เน้นหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. จ้างงานตามสัญญาจ้าง และอาจต่อสัญญาได้

4. ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ

5. ส่วนราชการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและยืดหยุ่น

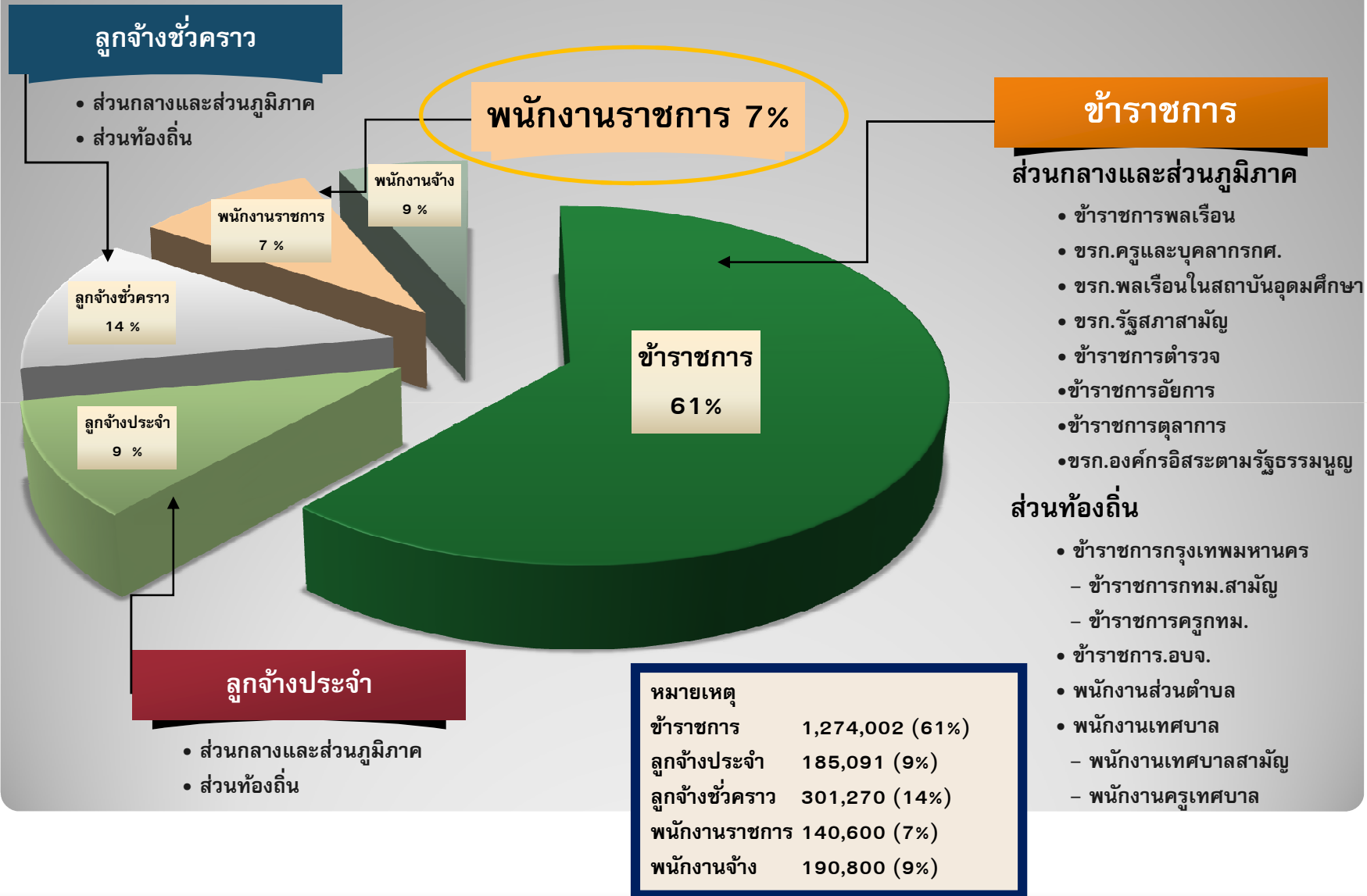
ลักษณะเด่น

- ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนได้
- ส่วนราชการมีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- จะมีการกำหนดภารกิจและผลงานไว้ชัดเจนในการจ้าง
- ให้พนักงานราชการออกจากระบบได้ง่ายหากหย่อนประสิทธิภาพ
- พนักงานได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

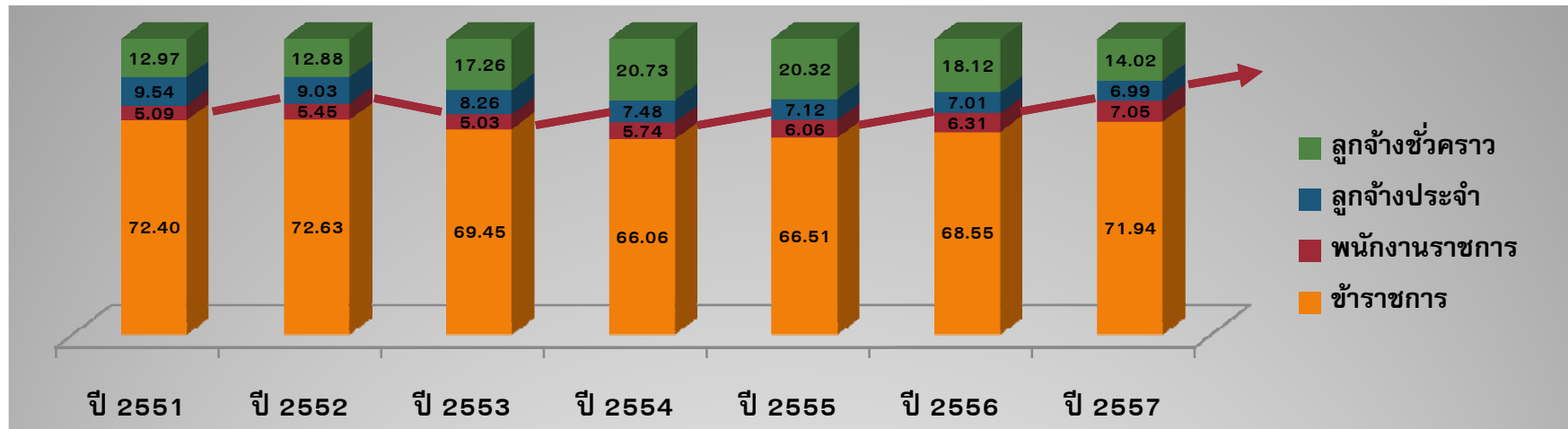
การบริหารจัดการ

- จ้างได้ทุกลักษณะงาน
- มีการบริหารจัดการโดย คพร.
- เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า
- มี “สัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้าง
- แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภท
- มอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองภายใต้แนวปฏิบัติ

กำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (เฉพาะคน)



กำลังคนแต่ละประเภทในปี 2551 – 2557



แผนภูมิแสดงส่วนราชการที่

• มีพนักงานราชการ <5%	76	แห่ง
• มีพนักงานราชการ 6 – 10%	29	แห่ง
• มีพนักงานราชการ 11 – 15%	19	แห่ง
• มีพนักงานราชการ >15%	61	แห่ง

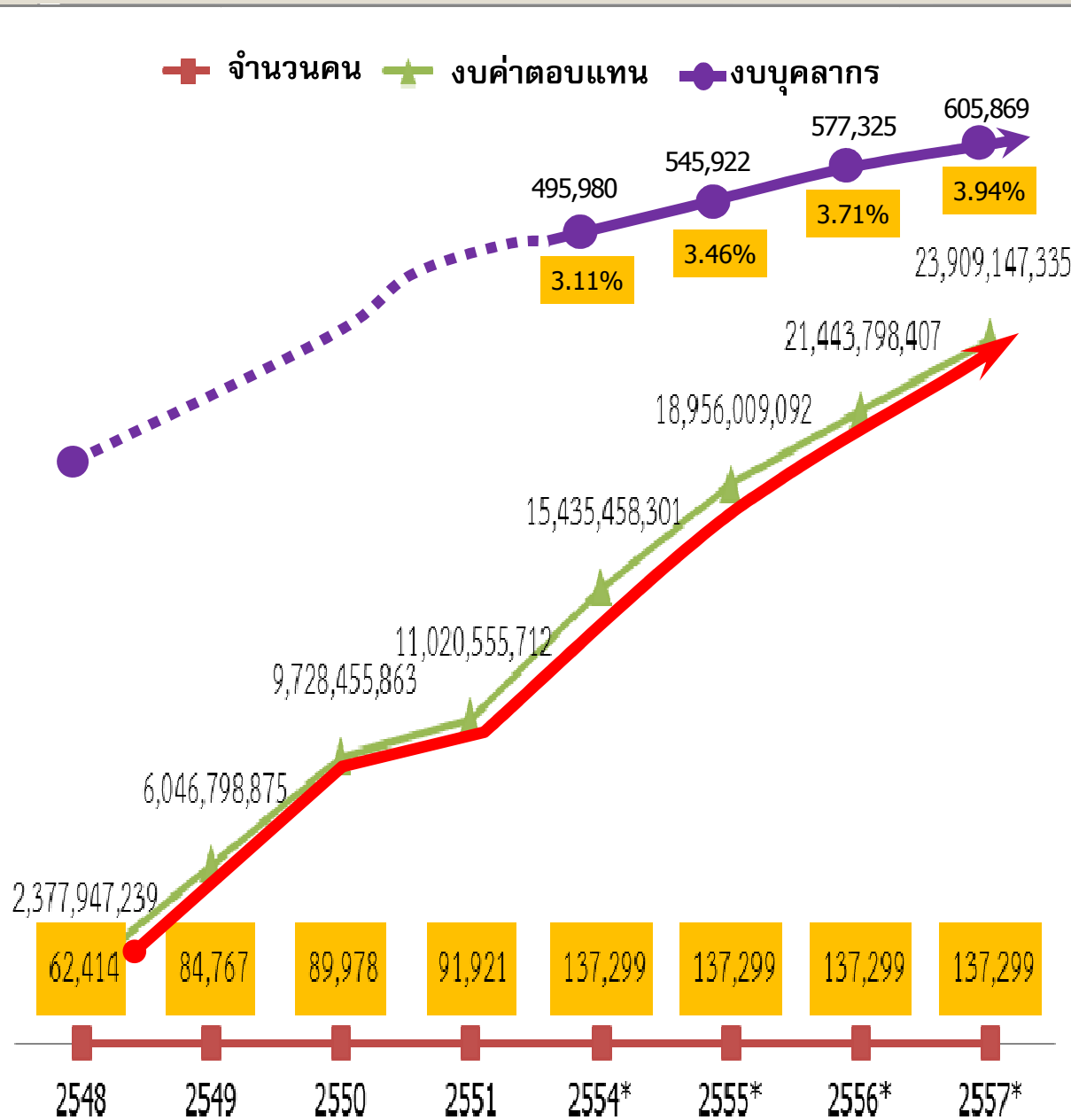
ส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการแต่ไม่มีการจ้างได้แก่

- สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

- ส่วนราชการที่มีพนักงานราชการมากที่สุด**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 - กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
 - กรมป่าไม้
 - สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่วนราชการที่มีพนักงานราชการน้อยที่สุด**
- ราชบัณฑิตยสถาน
 - สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 - กรมอุตุนิยมวิทยา
 - กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
 - มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 - สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับค่าตอบแทนพนักงานราชการ



ปี งบม.	จำนวน	งบม. ที่ใช้
2548	62,414	2,377,947,239
2549	84,767	6,046,798,875
2550	89,978	9,728,455,863
2551	91,921	11,020,555,712
2554	137,299	15,435,458,301*
2555	137,299	18,956,009,092*
2556	137,299	21,443,798,407*
2557	137,299	23,909,147,335*

หมายเหตุ

* ประมาณการงบประมาณ

งบบุคลากร หน่วย : ล้านบาท

ค่าตอบแทนพนักงานราชการ

หน่วย : บาท

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ 2547

ข้อ 6

พนักงานราชการมี 2 ประเภท ได้แก่

- พนักงานราชการประเภททั่วไป
- พนักงานราชการประเภทพิเศษ

ข้อ 7

ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตาม ลักษณะงานและผลผลิตของงาน

ข้อ 9

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี โดยต้องเสนอให้ คพร. ให้ความเห็นชอบ

พนักงานราชการ
ประเภททั่วไป

พนักงานราชการ
ประเภทพิเศษ

กลุ่มงานบริการ

กลุ่มงานเทคนิค

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ประกาศ คพร.

เรื่องกำหนดลักษณะงานฯ
2554

- ข้อ 4

ให้มีกลุ่มงานตามประเภทของพนักงานราชการ

- ข้อ 16

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณา การใช้กำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการ ผ่าน อ.ก.พ. กระทรวง ก่อนเสนอ คพร. อนุมัติ

- ข้อ 17

ส่วนราชการอาจขออัตรากำลังเพิ่มเติมได้ ในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน/นโยบายสำคัญของรัฐบาล

- ข้อ 18

ให้กระทรวงจัดส่งสำเนากรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. เห็นชอบแล้วให้หน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง

- ข้อ 21

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีภารกิจที่จำเป็นต้องจ้าง พนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงาน โดยมีลูกจ้างประจำว่างลงระหว่างปี ให้ดำเนินการจ้างพนักงานราชการได้

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

รอบที่ 1 พ.ศ. 2548 - 2551
รอบที่ 2 พ.ศ. 2552 - 2555

รอบที่ 3 พ.ศ. 2556 - 2559
รอบที่ 4 พ.ศ. 2560 - 2563

พนักงานราชการ

จะต้องรอให้ว่างลง
จึงจะสามารถจ้าง
พรก.ทดแทนได้

ลูกจ้าง
ประจำ

ไม่รวมงานจ้างเหมา



ลูกจ้าง
ชั่วคราว

ไม่รวมงานจ้างเหมา

ปรับมาเป็น
พนักงานราชการ
แล้ว

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่กำหนดฐานจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนี้ ไม่รวมลักษณะงานจ้างเหมา 4 ลักษณะ คือ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย งานยานพาหนะ และงานดูแลสวนต้นไม้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง รอบที่ 1 - 3

ประเภทกลุ่มงาน	จำนวนกรอบอัตรากำลังที่อนุมัติ (อัตรา)		
	ปี พ.ศ. 2548 - 2551 (รอบที่ 1)	ปี พ.ศ. 2552 - 2555 (รอบที่ 2)	ปี พ.ศ. 2556 - 2559 (รอบที่ 3)
1. กลุ่มงานบริการ	81,820	77,952	65,676
2. กลุ่มงานเทคนิค	49,043	45,952	48,449
3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	60,648	63,398	90,300
4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	12,196	11,874	13,974
5. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	579	459	326
6. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	115	134	131
รวมทั้งสิ้น	204,401	199,769	218,856

ข้อเสนอแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ 4



หลักการ

- สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ และลักษณะงานของส่วนราชการ
- มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น

สอดคล้องกับภาพรวมการใช้กำลังคน
ทุกประเภทการจ้างงานของส่วนราชการ

ข้อเสนอแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ 4 (ต่อ)

1

ตรึงกรอบอัตรากำลัง ที่กำหนดจากฐานจำนวนลูกจ้างประจำ+ลูกจ้างชั่วคราว เดิม



แนวทางและวิธีการ
จัดทำกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ

2

พิจารณาความจำเป็นในการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการ

- 1) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ
ใน 4 ปีข้างหน้า
- 2) ทบทวนการใช้อัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน
(ตามความจำเป็น/ยุบเลิก/เกลี้ย/บริหารอัตรว่าง)

3

จัดทำข้อมูลผลการวิเคราะห์เพื่อขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
(แบบฟอร์มการวิเคราะห์) เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง และ คพร. พิจารณา

แบบฟอร์มการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการ (แบบฟอร์มการวิเคราะห์) ฉบับที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559)

ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	ลักษณะงาน	ระดับ	เงินเดือน	ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	รวม
รวม								

แบบฟอร์มการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการ (แบบฟอร์มการวิเคราะห์) ฉบับที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559)

ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	ลักษณะงาน	ระดับ	เงินเดือน	ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	รวม
รวม								

แบบฟอร์มการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการ (แบบฟอร์มการวิเคราะห์) ฉบับที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559)

ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	ลักษณะงาน				รวม
			เงินเดือน	ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	รวม	
รวม							

ข้อเสนอแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ 4 (ต่อ)



แนวทางการพิจารณา จัดสรรอัตรากำลัง พนักงานราชการ

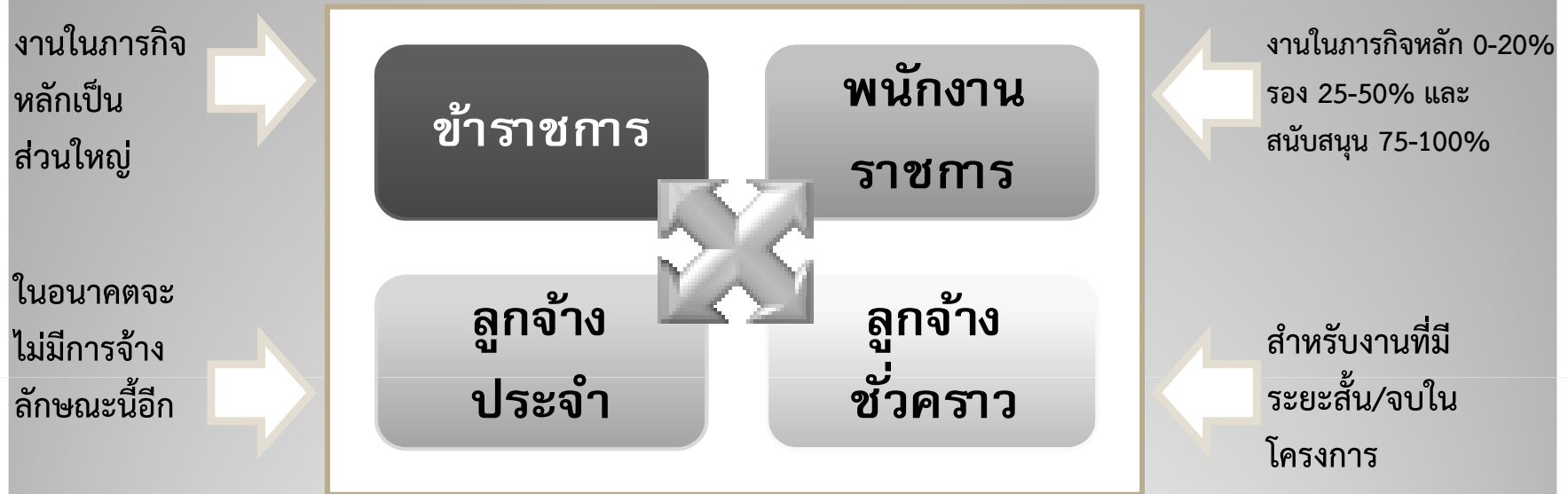
- จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการให้กับ
 - 1) ส่วนราชการที่มีปัญหาสำคัญ/มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล
 - 2) ส่วนราชการตั้งใหม่ ซึ่งมีภารกิจที่ต้องใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติ
- พิจารณาเหตุผลความจำเป็นรายการนี้
- อาจพิจารณาข้อมูลอื่นประกอบ เช่น ประวัติการรายงานพนักงานราชการ ซึ่งจะต้องส่งรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการทุกปี ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

- ปรับลดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการลงจากกรอบพนักงานราชการ รอบที่ 3
 - 1) ส่วนราชการที่มีการจ้างซ้ำซ้อน
 - 2) ส่วนราชการที่มีการตัดโอน/มอบภารกิจให้กับส่วนราชการอื่น
 - 3) ส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติม
- อาจกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม เช่น ไม่ส่งรายงานผลการดำเนินการจ้าง

ติดตามและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการ
ได้รับจัดสรรให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ

ปัญหาและข้อควรคำนึงในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4

1. มองภาพรวมการใช้กำลังคนทุกประเภทกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ



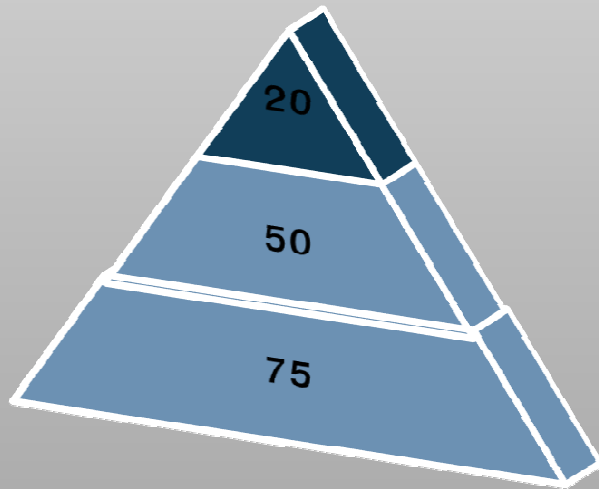
แนวทางการพิจารณาตามตารางการกำหนดประเภทบุคลากรตามลักษณะภารกิจ

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด / หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ
ภารกิจสนับสนุนทางการบริหารจัดการ	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน

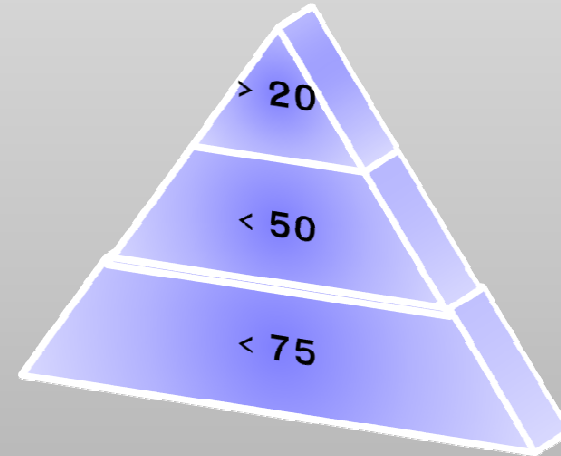
ปัญหาและข้อควรคำนึงในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4

2. ทบทวน/จัดทำกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน

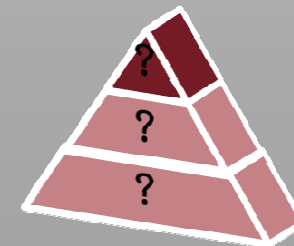
รูปแบบ/สัดส่วนการใช้
พนักงานราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ



ข้อเท็จจริง



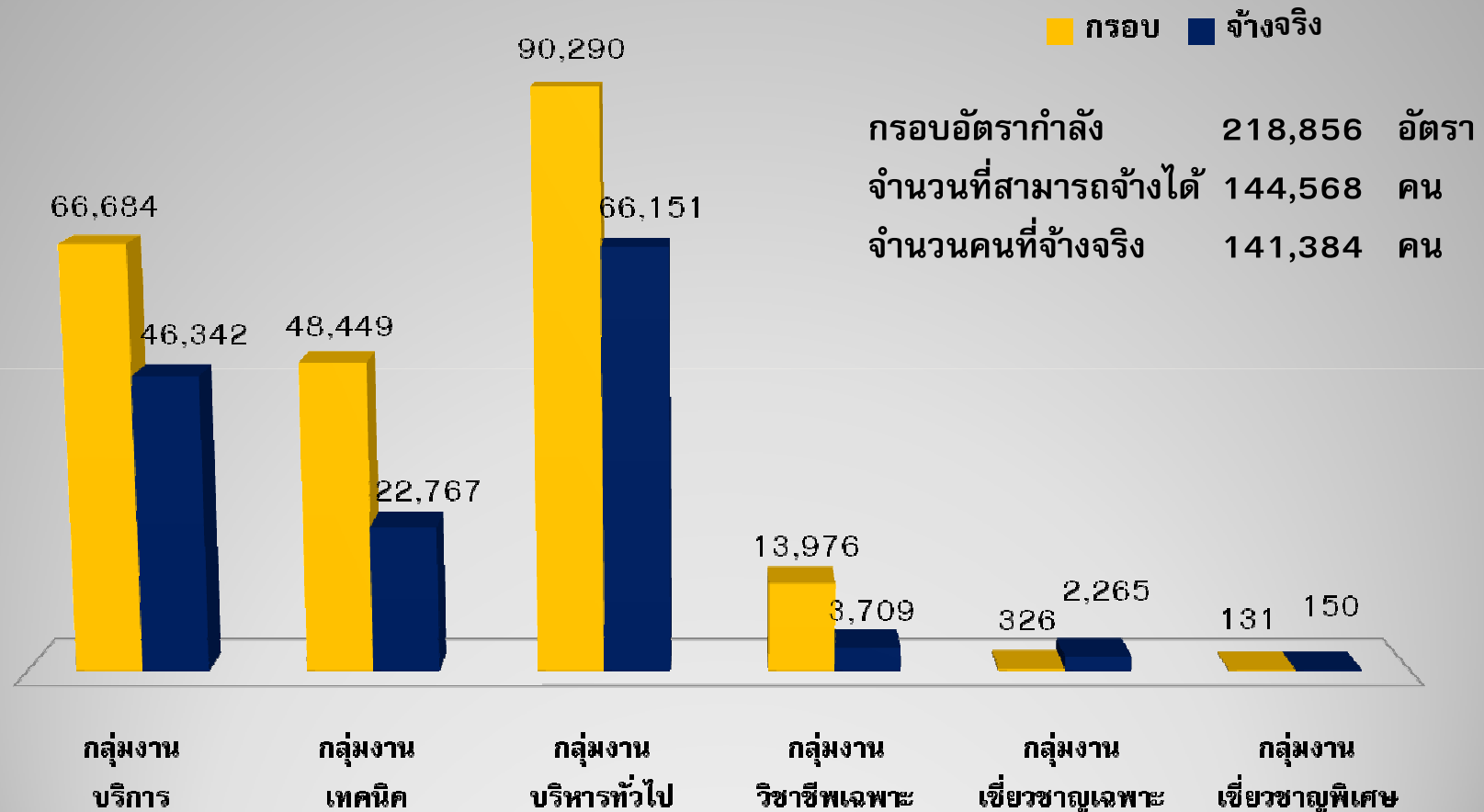
สัดส่วนจริงที่ สรก. จ้าง พนักงานราชการ



สัดส่วนที่ควรจะเป็น

3. การพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพนักงานราชการ

3.1 จัดกลุ่มงานพนักงานราชการให้เหมาะสม และใช้พนักงานราชการตามกรอบฯ



หมายเหตุ จำนวนการจ้างพนักงานราชการ 1 ตค. 2557 (ฐานข้อมูล GEIS)

3.2 ตรวจสอบการจ้างไม่ให้เกิดการจ้างซ้ำซ้อน

ตัวอย่าง ส่วนราชการ A จัดทำกรอบอัตรากำลัง พรก.

1	2	3	4	5	พรก. 1	พรก. 2	พรก. 3	พรก. 4	พรก. 5	
ลูกจ้างชั่วคราว (ทั้งหมด 30 อัตรา)					ลูกจ้างประจำ (ฐานพรก. 28 อัตรา)					∴ ส่วนราชการ A มีกรอบฯ พรก. รวม 27+28 = 55 อัตรา
16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	จะต้องรอให้ว่างลง จึงจะสามารถจ้าง พรก.ทดแทนได้
21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	26	27	28	29	30	
ลจ.ชค. 30 - งานจ้างเหมา 3 = 27					ลจ.ปจ. 30 - งานจ้างเหมา 2 = 28					

สามารถจ้างได้เลย เพราะปรับเป็น พรก. แล้ว

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่กำหนดฐานจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนี้ ไม่รวมลักษณะงานจ้างเหมา 4 ลักษณะ คือ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานดูแลสวนต้นไม้ และงานยานพาหนะ 15

แผนการดำเนินการ

จัดประชุมชี้แจง
กับส่วนราชการ
17 ก.พ. 59

ส่วนราชการนำเสนอ
อ.ก.พ. กระทรวง
ภายใน เม.ย. 59

วิเคราะห์+
นำเสนอ คพร.
มิ.ย. 59

ประกาศกรอบฯ
ที่ คพร. อนุมัติ
ก.ค. 59

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายเลขานุการ คพร. วิเคราะห์+
เสนอ อ.คพร. คณะที่ 1

พนักงานราชการของส่วนราชการ
15 - 18 มี.ค. 59

พ.ค. 59



**ส่วนราชการวิเคราะห์ และ
เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง
พิจารณาก่อนเสนอ คพร.**