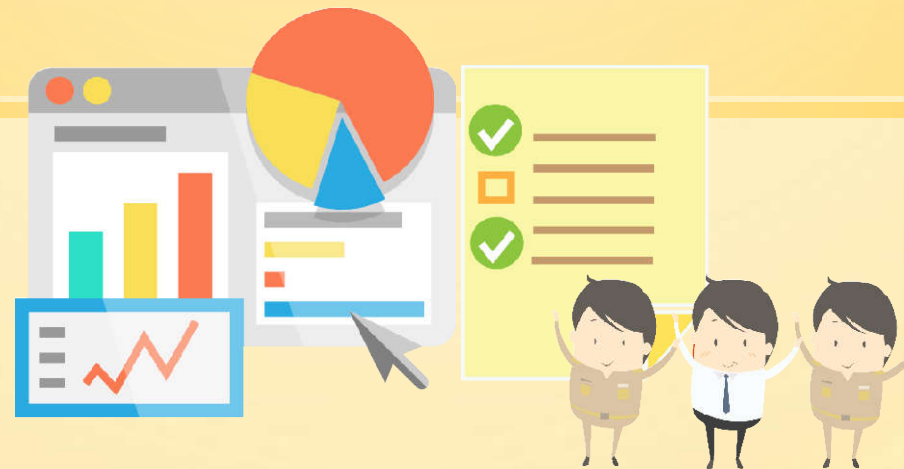


# การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงการนำมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ไปสู่การปฏิบัติ

วันพฤหัสบดีที่ 21 มีนาคม 2562

ณ ห้องริชมอนด์ แกรนด์ บอลรูม ชั้น 4 โรงแรมริชมอนด์ สไตลลิช คอนเวนชั่น จังหวัดนนทบุรี



ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักพัฒนาระบบจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน (สตค.) สำนักงาน ก.พ.

1

ที่มา

2

สถานการณ์ปัจจุบันของกำลังคนภาครัฐ

3

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

4

ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ

5

แบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินการ



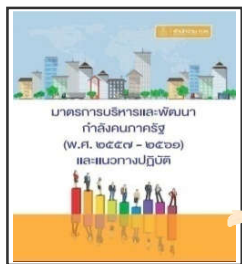
# 1. ทีม

# มติคณะรัฐมนตรี / มติ คปร.

## มติ ครม. (15 ต.ค. 56)

- เห็นชอบมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ



มาตรการบริหารและพัฒนา  
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)  
สิ้นสุดเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

## มติ ครม. (3 ต.ค. 60)

- เห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการฯ (พ.ศ. 2557 - 2561) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ
- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยทดแทนอัตราว่างที่มีในแต่ละปีด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการตามแนวทางที่ คปร. กำหนด

## มติ คปร. (8 ส.ค. 61)

- กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติ ครม. 3 ต.ค. 2560

- 1) แนวทางการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานสนับสนุน
- 2) แนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจของส่วนราชการ
- 3) แนวทางการพิจารณาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการกิจของส่วนราชการ
- 4) แนวทางการยกเว้นตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานสนับสนุน ที่อาจไม่จำเป็นต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- 5) แนวทางการจัดสรรอัตราว่าง ตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- 6) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น



# มติคณะรัฐมนตรี / มติ คปร. (ต่อ)



มติ ครม. (11 ก.ย. 61)

- มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินการของ คปร. เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน 2 เรื่อง

1) แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างๆ ด้วยการจัดจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติ ครม. 3 ต.ค. 2560

2) รายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2561 และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ \*

ครม. มีมติรับทราบและให้ คปร. เร่งรัดกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐในระยะต่อไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยให้พิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย



มติ ครม. (19 มี.ค. 62)

- รับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ)
- เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ตามมติ คปร. ครั้งที่ 1/2562 (15 ก.พ. 2562) ตามที่ คปร. เสนอ



สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ

- หนังสือคู่มือ -  
“มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) และแนวทางปฏิบัติ”

หมายเหตุ \* แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ได้แก่ (1) ให้ส่วนราชการบรรจุโดยเร็ว หรือภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติจาก ครม. (2) ให้ส่วนราชการจัดทำแผนการสรรหาและบรรจุให้ชัดเจน (3) หากไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน/มีข้อจำกัดในการดำเนินการ ให้รายงาน คปร. ทราบทันที เพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสมให้แก่ส่วนราชการต่อไป

# ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนการปฏิรูปประเทศ

## ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 6  
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา  
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ยึดหลัก

“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน  
และประโยชน์ส่วนรวม”



### สาระสำคัญ

- ภาครัฐมีกำลังที่เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน
- ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน
- บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน

## ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทลำดับที่ 20 :  
แผนการพัฒนาระบบบริการ  
ประชาชนและการพัฒนา  
ประสิทธิภาพภาครัฐ”



แผนย่อยลำดับที่ 5 :  
การสร้างและพัฒนา  
บุคลากรภาครัฐ



### ประเด็นแนวทางการพัฒนา

- การปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

## แผนการปฏิรูปประเทศ

### ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง

- ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล
- โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต
- กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภาครัฐ การลดอัตรากำลังและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย 4.0 การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ



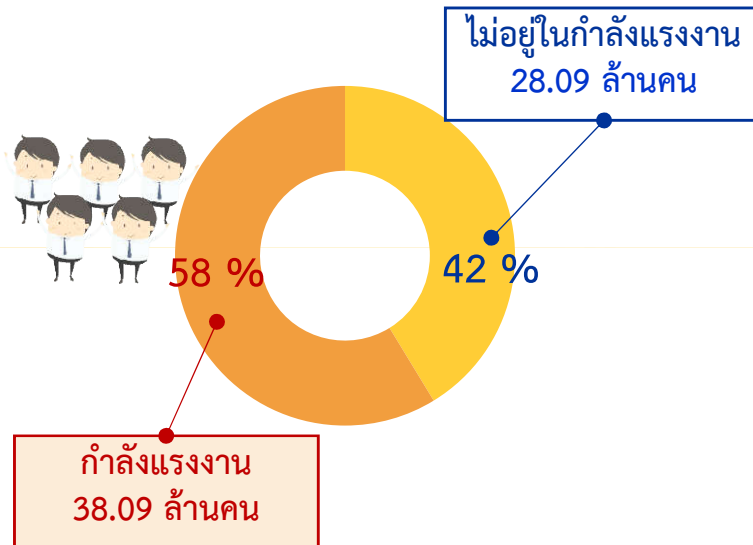
## 2. สถานภาพปัจจุบันของกำลังคนภาครัฐ



# ภาพรวมการจ้างงานภาครัฐ

## การจ้างงานภาครัฐ

ประชากรไทย = 66.18 ล้านคน



- ที่มา : 1. ข้อมูลสำมะโนประชากร กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560  
2. ผลการสำรวจประชากร ประจำปี พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## จำนวนและขนาดกำลังคนภาครัฐ

กำลังคนภาครัฐทุกประเภท = 3.22 ล้านอัตรา

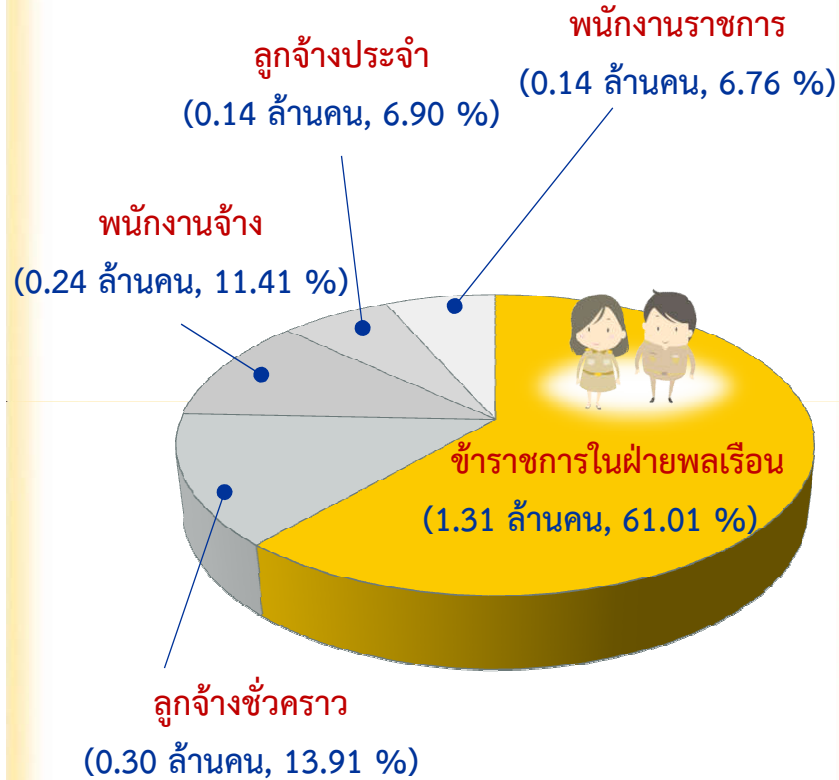
รูปแบบการจ้างงานภาครัฐ	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	1,871,779	58.10
2. ลูกจ้างประจำ	149,155	4.63
3. ลูกจ้างชั่วคราว	300,527	9.33
4. พนักงานราชการ	146,099	4.54
5. พนักงานมหาวิทยาลัย	82,836	2.57
6. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	107,878	3.35
7. พนักงานจ้าง	246,562	7.65
8. พนักงานรัฐวิสาหกิจ*	304,868	9.46
9. พนักงานองค์การมหาชน (PO/PA)**	11,828	0.37
รวม	3,221,532	100.00

หมายเหตุ : อ้างอิงเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 5 รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง ฉบับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2562  
\*รัฐวิสาหกิจ จำนวน 55 หน่วยงาน \*\*องค์การมหาชน จำนวน 48 หน่วยงาน (จัดตั้งตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จำนวน 37 หน่วยงาน จากทั้งหมด 40 หน่วยงาน จัดตั้งตาม พ.ร.บ. เฉพาะ จำนวน 11 หน่วยงาน จากทั้งหมด 17 หน่วยงาน)

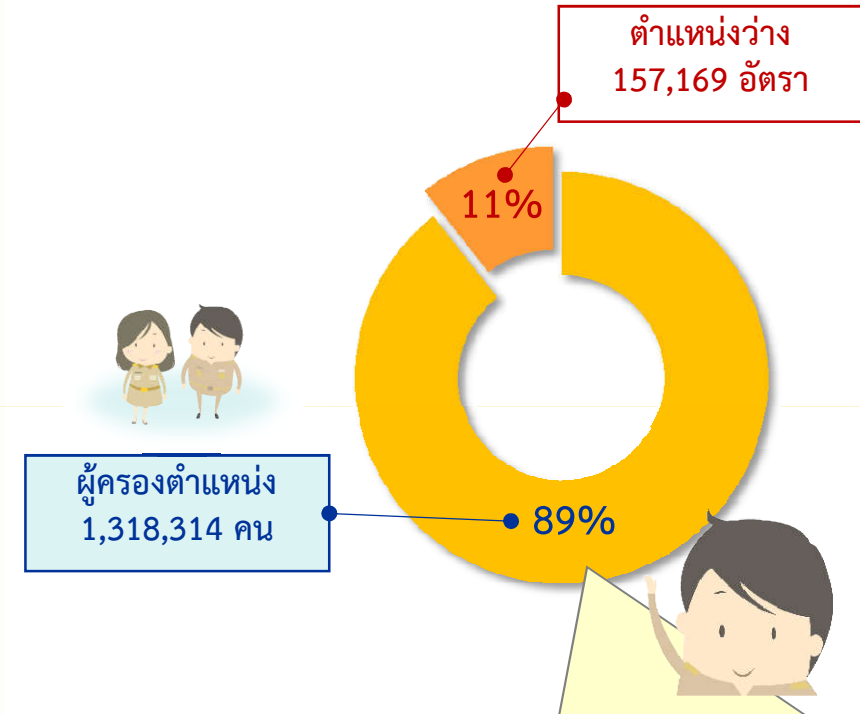


# ภาพรวมกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน = 2,160,657 คน



จำนวนตำแหน่งข้าราชการในฝ่ายพลเรือน = 1,475,483 อัตรา



ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่ (3 อันดับแรก)

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 433,704 คน (ร้อยละ 32.90)
- ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 384,653 คน (ร้อยละ 29.18)
- ข้าราชการตำรวจ จำนวน 219,494 คน (ร้อยละ 16.65) ตามลำดับ

ที่มา : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2560 ข้อมูล ณ วันที่ 1 เม.ย. 2560/30 ก.ย. 2560

# แนวโน้มสถานภาพกำลังคนภาครัฐ

## สถานภาพกำลังคนภาครัฐ

- สถานภาพกำลังคนภาครัฐในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภารกิจที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูง

- เพื่อแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของประเทศไทยในเวทีโลก
- เพื่อปรับบทบาทภารกิจของภาครัฐรองรับการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ



## ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหาร

### และพัฒนากำลังคนภาครัฐ

(พ.ศ. 2557 - 2561)

**กรม. มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่**  
ให้กับส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ  
ตามที่ คปร. เห็นชอบ รวมทั้งสิ้น  
**39,719 อัตรา**

- ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
จำนวน 28,749 อัตรา
- ข้าราชการตำรวจ  
จำนวน 10,970 อัตรา



- จำเป็นต้องปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีความเหมาะสมกับการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการอย่างจริงจัง



- จำเป็นต้องปรับปรุงแบบการจ้างงานภาครัฐให้มีความหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่น คล่องตัว เพื่อมิให้เกิดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในระยะยาว อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินในมิติการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคงของประเทศ



# ผลจากมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

## การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

- กรม. มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2561  
รวมทั้งสิ้น **39,719 อัตรา** (จากคำขอ **70,678 อัตรา**)
- ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
จำนวน **28,749 อัตรา** (จากคำขอ **50,363 อัตรา**)
  - ข้าราชการตำรวจ  
จำนวน **10,970 อัตรา** (จากคำขอ **20,315 อัตรา**)

ส่วนราชการที่ได้รับอัตราตั้งใหม่ มากที่สุด 4 อันดับแรก	(อัตรา)
1. กระทรวงสาธารณสุข	22,902
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	10,970
3. กระทรวงยุติธรรม	2,129
4. กระทรวงมหาดไทย	2,119

## ลูกจ้างประจำ

- ยุบเลิก รวมทั้งสิ้น 53,793 อัตรา  
ยกเว้นยุบเลิก จำนวน 6 อัตรา

## การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

### ข้าราชการพลเรือนสามัญ

- เกษียณอายุ รวมทั้งสิ้น 28,400 อัตรา
- อ.ก.พ. กระทรวงจัดสรรคืนส่วนราชการ จำนวน 27,774 อัตรา (97.79%) และเกลี้ยให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง จำนวน 626 อัตรา (2.20%) มีเพียง 5 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม และกระทรวงการคลัง
- การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในเบื้องต้นมีจำนวนข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยพนักงานราชการ จำนวน 578 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.02 และมีการขอยกเว้นการทดแทนเป็นจำนวนมาก

### ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

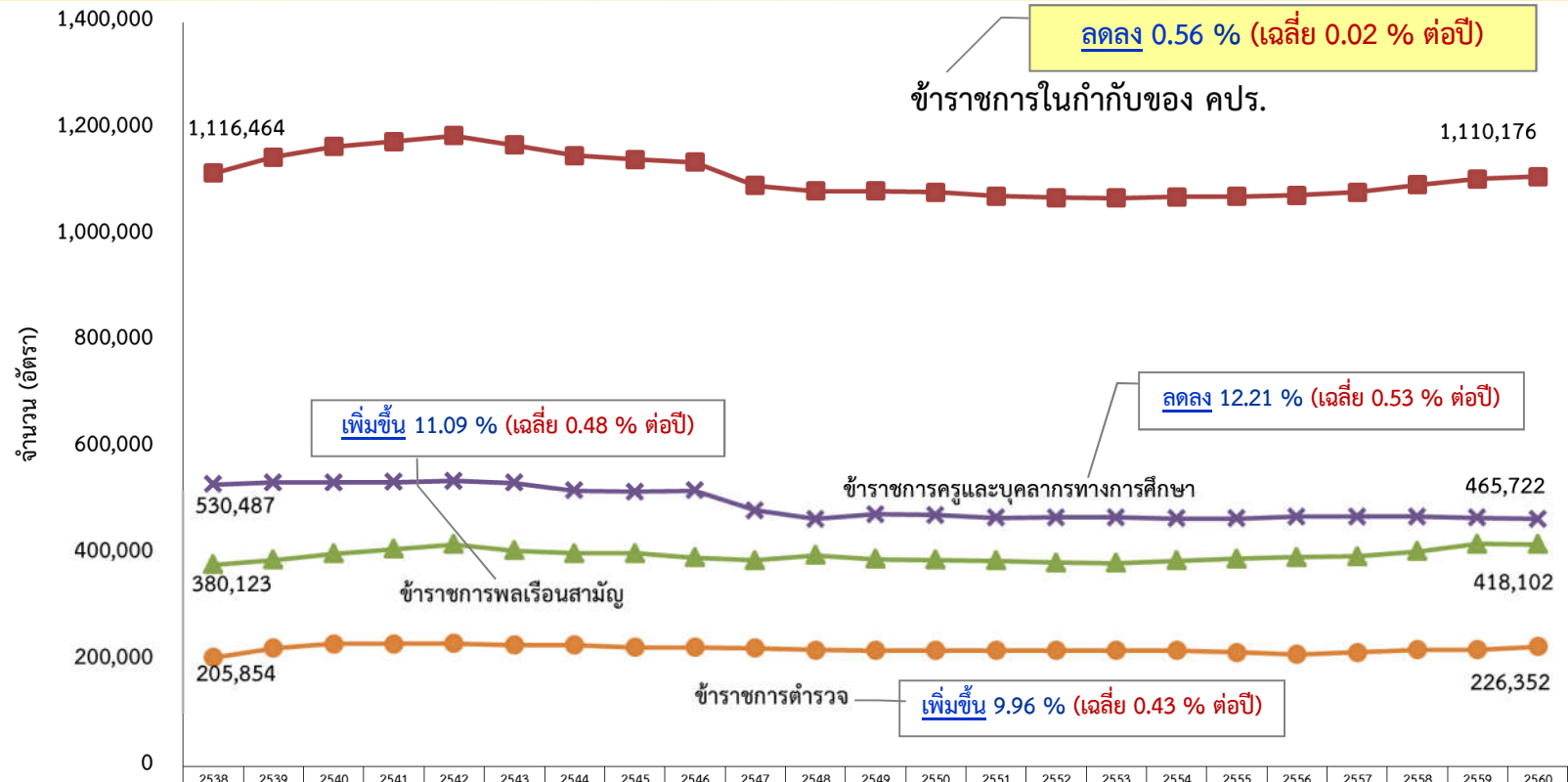
- เกษียณอายุ รวมทั้งสิ้น 112,766 อัตรา
- ก.ค.ศ. จัดสรรคืนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด รวม 100,927 อัตรา **คงเหลือ 11,839 อัตรา** ไม่สามารถจัดสรรอัตราเกษียณคืนให้กับสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 250 คน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ

### ข้าราชการตำรวจ

- เกษียณอายุ **รวมทั้งสิ้น 25,431 อัตรา**
- ก.ตร. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด โดยมีการจัดสรรในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากที่สุด



# แนวโน้มอัตราข้าราชการภายใต้มาตรการที่ คปร. กำหนด (พ.ศ. 2538 - 2560)



	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ข้าราชการสังกัดฝ่ายบริหาร (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	1,116,464	1,146,466	1,166,288	1,176,011	1,186,611	1,169,088	1,149,633	1,142,491	1,136,821	1,093,421	1,083,141	1,083,091	1,080,621	1,073,391	1,070,601	1,069,701	1,072,241	1,072,471	1,074,541	1,080,411	1,094,931	1,105,891	1,110,176
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	380,123	388,999	400,569	409,395	417,735	406,167	401,120	400,816	392,999	388,257	397,638	389,924	388,559	387,317	383,508	382,585	386,965	391,135	393,502	395,270	404,891	418,506	418,102
ข้าราชการครู	530,487	534,323	534,333	535,242	537,217	533,871	519,233	516,653	519,264	481,652	465,867	474,107	473,019	467,468	468,488	468,446	466,504	466,536	469,833	470,228	470,128	467,471	465,722
ข้าราชการตำรวจ	205,854	223,144	231,382	231,382	231,667	229,051	229,283	225,027	224,559	223,517	219,639	219,064	219,051	218,611	218,611	218,676	218,780	214,804	211,214	214,917	219,917	219,913	226,352

หมายเหตุ : ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างประจำ คิดเป็นประมาณ 43.94 % ของอัตรากำลังภาครัฐ ซึ่งอยู่ภายใต้มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของ คปร.

# ปัญหาด้านการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ

## (มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ)

(1)  
การจัดสรรอัตรากำลัง  
จากผลการเกษียณฯ  
ในปีงบประมาณ 2561  
ตามมติ ครม.  
(3 ต.ค. 2560)

- การจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก/สนับสนุน ไม่เป็นไปตามแนวทางที่ คปร. กำหนด
- หลายส่วนราชการขอยกเว้นการทดแทนอัตรากำลังข้าราชการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- ส่วนราชการเห็นว่า การกำหนดสัดส่วนร้อยละของอัตรากำลังในสายงานหลัก/สนับสนุนที่จะต้องทดแทนตามแนวทางดังกล่าว ไม่เหมาะสม  
-> ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป

### • ปัญหาอื่น ๆ

- การนำอัตรากำลังอื่นมาเทียบแทนอัตรากำลังเกษียณอายุ
- จำนวนร้อยละอัตรากำลังเกษียณอายุที่ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการได้ต่อเนื่องไม่คล่องตัว
- การจัดสรรอัตรากำลังเกษียณอายุตามประเภทภารกิจสำคัญและประเภทตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานขาดแคลน  
-> ควรพิจารณาให้ครอบคลุมตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับอาวุโสและทักษะพิเศษ) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ และระดับชำนาญการพิเศษ) ที่เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน  
-> เสนอให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องจ้างตำแหน่งว่างมาเทียบแทน  
-> ควรปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขนาดของส่วนราชการที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณอัตรากำลังของการจัดสรรอัตรากำลังเกษียณอายุคืน

(2)  
การจัดสรรอัตรากำลัง  
จากผลการเกษียณฯ  
ของข้าราชการครู  
และบุคลากร  
ทางการศึกษา

- ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2561 ก.ค.ศ. ไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังเกษียณคืนให้กับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 250 คน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ รวม 11,839 อัตรากำลัง เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการจัดสรรที่ คปร. กำหนด
- หากไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเกษียณอายุคืนให้กับสถานศึกษาดังกล่าวจะส่งผลให้มีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- มีแนวโน้มจะขาดแคลนครูเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะจำนวนเด็กลดลงทำให้มีจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปี  
-> ควรทบทวนเงื่อนไขการจัดสรรเพื่อให้สามารถรองรับสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายควบรวมโรงเรียน

(3)  
การเพิ่มอัตรากำลัง  
ข้าราชการ  
ตั้งใหม่

- ควรพิจารณาอนุมัติ**ตั้งบุคลากรควบคู่**กับการอนุมัติ**จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่**ด้วย
- ควรมีกลไกพิสูจน์ให้เห็นว่าส่วนราชการมีการ**ใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ**

- ส่วนราชการเห็นว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เฉพาะกรณีมีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการระดับกระทรวง/กรมขึ้นใหม่นั้น ไม่เหมาะสม  
-> ควรพิจารณาสำหรับกรณีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (กอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง) กรณีการจัดตั้งสำนักงานในภูมิภาค และการจัดตั้งสำนักงานในต่างประเทศ ควรพิจารณาให้ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ด้วย

(4)  
การบริหารอัตรากำลัง  
ลูกจ้างประจำ  
และลูกจ้าง  
ชั่วคราว

- เสนอให้**ยกเว้นการยุบเลิกลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง รวมถึงกรณีที่ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้** เนื่องจากงานบางลักษณะต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูง หรือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับและความปลอดภัย

(5)  
แนวปฏิบัติ  
ในการรายงาน  
ข้อมูลอัตรากำลัง

- เสนอให้มี**แบบฟอร์มการรายงานที่ไม่ซับซ้อน**
- อาจให้รายงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือพัฒนาระบบ DPIS ให้มีความครอบคลุม เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. สามารถดึงข้อมูลรายงานได้เองทันที โดยที่ส่วนราชการไม่ต้องจัดทำรายงาน เพื่อช่วยลดภาระงานของส่วนราชการ



# ปัญหาด้านการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ

## (มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์)

### สรุปภาพรวมความเห็น

- มีความเหมาะสมในหลักการ แต่เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีปัจจัยที่เป็นตัวแปร ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้
- มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ไม่ควรเป็นการบังคับและควรเปิดให้ส่วนราชการดำเนินการตามความสมัครใจและความพร้อม
- ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ควรได้รับการยกเว้นยุบเลิกตำแหน่ง หรือได้รับโบนัส หรือได้รับทุนพัฒนาเพื่อเป็นการจูงใจ

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- ส่วนราชการขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวางแผนบริหารกำลังคน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ
- ส่วนราชการมีฐานข้อมูล แต่ยังมีปัญหาความไม่พร้อมในการใช้งานหรือประมวลผล หรือยังไม่มีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน จึงไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนกำลังคนได้เต็มประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนารายบุคคล เนื่องจากยังไม่เข้าใจระบบการประเมินเพื่อการพัฒนา
- ขาดการสื่อสารระหว่างกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
- ส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ควรมีคลินิก เพื่อให้คำปรึกษาและนำร่วมกัน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ

- การนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการเลื่อน ทำให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจจากผลการปฏิบัติงาน
- มาตรการและกิจกรรมที่ส่วนราชการเห็นว่าสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพไว้ เช่น การมีระบบสรรหาและเลือกสรรที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการให้รางวัลและการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และการมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปีที่สะท้อนความต้องการของบุคลากร

### ปัญหาสำคัญในการดำเนินการ

- คุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ
- ส่วนราชการขาดงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร
- เมื่อจัดทำแผนต่าง ๆ ตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เสร็จแล้ว ยังขาดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเพื่อรองรับการผลิตครูเป็นการคาดการณ์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลหลายด้านประกอบการจัดทำ อาทิ ข้อมูลจำนวนเด็ก ข้อมูลครู ข้อมูลเกณฑ์และกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนปัจจัยด้านอื่น ๆ จึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
- ผู้บริหารยังไม่มีกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม จึงไม่ได้รับความร่วมมือและความสนใจจากหน่วยงาน/บุคลากร

# ข้อเสนอแนะของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการกำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

- ควรกำหนดแนวทางในการควบคุมขนาดอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีแนวโน้มจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น การลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดกระบวนการต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการที่ขาดแคลน การจ้างงานรูปแบบอื่น และอาจให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น
- ควรให้กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีอำนาจในการบริหารอัตรากำลังได้เอง หรือให้ส่วนราชการระดับกรมสามารถบริหารอัตรากำลังได้ โดยไม่ต้องผ่านกระทรวง หรืออาจกำหนดให้ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมสามารถบริหารอัตรากำลังภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับ
- ส่วนราชการควรมีการปรับปรุงกระบวนการบริหารอัตราว่างและการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ก่อนการขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ หรือทบทวนการเพิ่มหรือยุบตำแหน่งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ/สมรรถนะที่หลากหลายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย
- รูปแบบการจ้างงานของภาครัฐในอนาคตควรเน้นความหลากหลายและคล่องตัว เพื่อตอบสนองภารกิจและความต้องการของผู้รับบริการ โดยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อทดแทนข้าราชการ ควรสร้างระบบการจ้างงานที่ง่าย สะดวก ยืดหยุ่น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน
- ควรมีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรให้เป็นระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ โดยฐานข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย และเป็นปัจจุบัน







### 3. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

# สรุปการปรับปรุงแก้ไขมาตรการฉบับเดิมเป็นมาตรการฉบับใหม่

ประเด็น	มาตรการฉบับเดิม	มาตรการฉบับใหม่	การปรับปรุงแก้ไข/เหตุผล
1. ชื่อมาตรการ	มาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)	มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)	<b>เปลี่ยนชื่อมาตรการ</b> เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนระดับต่าง ๆ ตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 60 ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2562 -2565) จึงเน้น เรื่องการบริหารอัตรากำลังเป็นหลัก
2. องค์ประกอบของมาตรการย่อย	1. มาตรการบริหารจัดการ อัตรากำลังปกติ  2. มาตรการบริหารจัดการ เชิงยุทธศาสตร์	1. มาตรการพัฒนาระบบ บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์  2. มาตรการบริหารอัตรากำลัง ปกติ	<b>เปลี่ยนชื่อและเรียงลำดับมาตรการย่อยใหม่</b> คปร. มีมติให้นำมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหาร จัดการกำลังคน มาเป็นลำดับแรก และตามด้วยมาตรการบริหาร อัตรากำลังปกติ เพื่อให้เห็นถึงเนื้อหาสาระจากภาพใหญ่ของการ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน ก่อนที่จะเข้าสู่รายละเอียด ของวิธีการปฏิบัติในการบริหารอัตรากำลัง
3. ปรับปรุงการจัดแบ่งขนาดส่วน ราชการเพื่อจัดสรรอัตราร่างจากผล การเกษียณอายุของข้าราชการ	2 กลุ่ม - เล็ก (ต่ำกว่า 1,000 อัตราร) - ใหญ่ (เกินกว่า 1,000 อัตราร)	3 กลุ่ม - เล็ก (ไม่เกิน 1,000 อัตราร) แบ่งเป็น ไม่เกิน 300 และ 301 - 1,000 อัตราร) - กลาง (1,001 - 5,000 อัตราร) - ใหญ่ 5,001 อัตรารขึ้นไป	<b>เปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งขนาดส่วนราชการใหม่</b> เนื่องจากขนาดส่วนราชการมีความหลากหลาย ทำให้เกิด ความลักลั่นในการจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งขนาดส่วนราชการใหม่ เพื่อให้การจัดสรรอัตราร เกษียณคืบส่วนราชการมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งลด ผลกระทบของส่วนราชการขนาดเล็ก ทั้งด้านการจัดแบ่งงาน ภายในระดับต่ำกว่ากอง การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึง แนวโน้มการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัดในการดำเนินการ มากกว่าส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่

# สรุปการปรับปรุงแก้ไขมาตรการฉบับเดิมเป็นมาตรการฉบับใหม่

ประเด็น	มาตรการฉบับเดิม	มาตรการฉบับใหม่	การปรับปรุงแก้ไข/เหตุผล
4. แนวทางการจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทต่าง ๆ	<p><u>พลเรือนสามัญ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-บริหาร/อำนวยการคืนทันที</li> <li>-วิชาการ/ทั่วไป (ขนาดเล็ก คืนทันที 100 % ขนาดใหญ่ คืนทันที 20 % อ.ก.พ. กระทรวงจัดสรร 80 %)</li> <li>- ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตาม มติ ครม. (3 ต.ค. 60) โดยจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก/สนับสนุน (ทดแทน 10 % , 100 % ขึ้นกับสายงานและประเภทตำแหน่ง)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหาร/อำนวยการคืนทันทีทั้งหมด</li> <li>- วิชาการ/ทั่วไป (คืนทันที 60-95 % , ทดแทน 5-15 % , อ.ก.พ. กระทรวงจัดสรร 20-25 % โดยขึ้นกับขนาดส่วนราชการ ทั้งนี้ ขนาดเล็ก กรณีไม่เกิน 300 อัตรา คืนทันที 100 %)</li> <li>- ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวม โดยไม่ต้องจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก/สนับสนุน</li> </ul>	<p><u>เปลี่ยนแปลง ดังนี้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับ % ที่จัดสรรให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้ต่อเนื่องทันที</li> <li>- ปรับ % ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)</li> <li>- ปรับ % ที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล จัดสรรคืนส่วนราชการตามความจำเป็นของภารกิจ</li> <li>- ปรับรูปแบบและสัดส่วนร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น</li> </ul> <p>เนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้การจัดสรรอัตราเกษียณสอดคล้องกับขนาดอัตรากำลังของส่วนราชการ</li> <li>- เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง</li> <li>- เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงาน</li> </ul>
	<p><u>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรคืนให้โรงเรียนที่มีนักเรียน ไม่น้อยกว่า 250 คน</li> <li>- ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น กำหนดให้ใช้โดยอนุโลม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดสรรคืนตำแหน่งผู้สอนให้โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป</li> <li>- ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จากตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) โดยพิจารณาในภาพรวม 10 % จากอัตราเกษียณทั้งหมด</li> </ul>	<p><u>ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรร</u></p> <p>เนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา (ปรับปรุงเงื่อนไขการจัดสรรคืนทั้งหมด)</li> <li>- เพื่อปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและไม่อยู่ในแผนการควบรวมโรงเรียน</li> <li>- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการให้แก่ ก.ค.ศ.</li> </ul>
	<p><u>ตำรวจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรคืนในภารกิจด้านความมั่นคงชายแดนภาคใต้/พื้นที่ทุรกันดารที่ไม่ใช่ตัวจังหวัด/การอารักขา/ปราบปรามอาชญากรรม/ปราบปรามยาเสพติด/เหตุจำเป็นพิเศษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัดเงื่อนไขพื้นที่ทุรกันดารที่ไม่ใช่ตัวจังหวัดออก</li> <li>- มีข้อเสนอแนะให้ใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นหรือตำรวจไม่มียศในภารกิจสนับสนุน</li> </ul>	<p><u>ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรร</u></p> <p>เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน</p>

# สรุปการปรับปรุงแก้ไขมาตรการฉบับเดิมเป็นมาตรการฉบับใหม่

ประเด็น	มาตรการฉบับเดิม	มาตรการฉบับใหม่	การปรับปรุงแก้ไข/เหตุผล
5. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง	<p>- ให้อุปเล็กลูกจ้างประจำที่เกษียณและว่างโดยเหตุอื่น ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์</p> <p>- คปร. พิจารณายกเว้นการอุปเล็กลูกจ้างประจำเฉพาะที่มีเหตุผลจำเป็น</p> <p>- ไม่ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราว ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราว 4 ประเภท จากงบประมาณประเภทบุคคลกร</p>	<p>- ตัดข้อความยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์ (มาตรการฯ ไม่มีผลบังคับกับส่วนราชการดังกล่าว)</p> <p>- เพิ่มเติมให้มีการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลกร และรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบ</p>	<p><b>ปรับปรุงแนวทางและวิธีการเพิ่มเติม</b></p> <p>เนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในระยะต่อไป</li> </ul>
6. การจัดสรรอัตรข้าราชการตั้งใหม่	<p>ไม่เพิ่มอัตรที่ตั้งใหม่ ยกเว้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งหน่วยงานระดับกระทรวง/กรมใหม่</li> <li>- งานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ประเทศ/กรม.สั่งการ</li> </ul>	<p>ไม่เพิ่มอัตรที่ตั้งใหม่ ยกเว้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน</li> <li>- เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่</li> <li>- เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่</li> </ul>	<p><b>แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มคำขยายลักษณะของภารกิจ</li> <li>- กำหนดเงื่อนไขการพิจารณาประกอบด้วย กลไกการเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมมาปฏิบัติงานในระยะแรก</li> </ul> <p>ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ลักษณะงานที่จำเป็น ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก และไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้ ก่อนที่จะจัดทำคำขอมายัง คปร. เพื่อให้ส่วนราชการตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>เนื่องจากเพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรข้าราชการตั้งใหม่ มีแนวทางการพิจารณาที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น</p>

# สรุปการปรับปรุงแก้ไขมาตรการฉบับเดิมเป็นมาตรการฉบับใหม่

ประเด็น	มาตรการฉบับเดิม	มาตรการฉบับใหม่	การปรับปรุงแก้ไข/เหตุผล
7. แนวทางการจัดสรรอัตราค่าจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น	ดำเนินการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 60 และตามมติ คปร. ครั้งที่ 3/2561 (8 ส.ค. 61) และมติ คพร. ครั้งที่ 2/2561 (13 มิ.ย. 61) ดังนี้ -ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ 1 อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ 1 อัตรา (1 : 1) - กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน -ไม่เกินกรอบระยะเวลาการจ้าง 4 ปีที่ คพร. อนุมัติ -ให้สำนักงาน ก.พ. ตอบมติอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ทันที -ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ ตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน	คงเดิม	<u>คงรูปแบบการทดแทน</u>
8. การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ	- ไม่มี -	-ให้ส่วนราชการมีอัตราว่างสำหรับการบริหารได้ไม่เกินร้อยละ 5 -ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง / การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่นที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่ง)	<u>เพิ่มเติมจากมาตรการเดิม</u> เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า
9. การรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างทุกประเภท	ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างทุกประเภทให้ คปร. ปีละ 2 ครั้ง	ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างทุกประเภทให้ คปร. ปีละ 1 ครั้ง ณ วันที่ 1 ต.ค.	<u>ปรับลดความถี่ในการรายงาน</u> เพื่อลดภาระส่วนราชการ

# ภาพรวมมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)



มาตรการบริหารจัดการกำลังคน  
ภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

## มาตรการที่ 1 มาตรการพัฒนา

ระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- 3) กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

## มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

- 1) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม
- 2) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ
- 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ



แนวทางการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

- 1) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ
- 2) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฯ
- 3) เมื่อดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชุมชี้แจงส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จให้รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ
- 4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการฯ และรายงานผลการดำเนินการ ทุกสิ้นปีงบประมาณ
- 5) ให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการฯ ต่อ ครม. เมื่อสิ้นสุดมาตรการฯ

# หลักการ เป้าหมาย ขอบเขตการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการ ของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

## หลักการ

- 1) กำลังคนภาครัฐ มีจำนวน ขนาด และประเภทของอัตราจ้างที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการ
- 2) ภาครัฐสามารถปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
- 3) การบริหารกำลังคนภาครัฐ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รูปแบบการบริหารราชการ ของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) มีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit)

## เป้าหมาย

- 1) มีกำลังคนทั้งประเภท และจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อน บทบาทภารกิจและโครงสร้าง ส่วนราชการ
- 2) สามารถบริหารกำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คัดค้าน รูปแบบการใช้อัตรากำลัง ที่หลากหลาย และไม่ส่งผล ต่อภาระด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
- 3) มีการรายงานผลการใช้ กำลังคนทุกประเภท อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักในเรื่องการใช้ กำลังคนให้คุ้มค่า



## ขอบเขตการดำเนินการ

- ครอบคลุมการบริหารกำลังคนภาครัฐ
  - ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร)
  - พนักงานราชการ
  - ลูกจ้างประจำ
  - ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารที่ได้รับ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน
- ใช้สำหรับการบริหารอัตรากำลัง ของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง ก.ค.ศ. และ ก.ตร. ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

## ระยะเวลาการดำเนินการ

มีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565 หรือจนกว่าจะออกมาตรการ ฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุด ระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ ฉบับนี้



# กลไกการบริหารอัตรากำลัง

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย  
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)



- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ
- กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตรากำลังอื่น
- พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่
- ยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี
- ยกเว้นการยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น
- แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม  
ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

(สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการ  
รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี)



- บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด



องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่เกี่ยวข้อง (ก.ค.ศ. และ ก.ตร.)



- ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด



# รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

## มาตรการที่ 1 มาตรการพัฒนา

### ระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริม/สนับสนุนให้ส่วนราชการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

#### 1) กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนทั้งการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ

#### 2) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

มุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้อัตราตั้งใหม่และอัตรารว่างของส่วนราชการ

#### 3) กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้เพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

## มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

#### 1) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม 2) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ

- ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ข. แนวทางการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ค. แนวทางการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ
- ง. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง
- จ. การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่
- ฉ. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- ช. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

## 1) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

- 1.1) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ในภาพรวมของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นอัตรากำลังข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- 1.2) ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินภารกิจของภาครัฐ ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ

## 2) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

- 2.1) การจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ (คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตาม ความจำเป็นของภารกิจ)
- 2.2) การทดแทนอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม)
- 2.3) การขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบาย ของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติ)
- 2.4) การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ
  - (1) ให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังว่างสำหรับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ ไม่เกินร้อยละ 5 ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ
  - (2) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่
    - (2.1) การปรับเปลี่ยนจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง
    - (2.2) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ ไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนดให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการตามกรณีดังกล่าวให้ คปร. ทราบ ทุกวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณ เพื่อให้ คปร. รับทราบสถานการณ์การใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและอาจกำหนดให้มีมาตรการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ของส่วนราชการในระยะต่อไป

# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ

### ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

#### หลักเกณฑ์และวิธีการ

#### 1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน 1,000 อัตรา

- 1.1) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด
- 1.2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
  - จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 95
  - ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 5

**ยกเว้น** เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน 300 อัตรา ให้จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดร้อยละ 100 โดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

#### 2) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตรากำลังข้าราชการ ตั้งแต่ 1,001 - 5,000 อัตรา

- 2.1) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด
  - 2.2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
    - ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 70
    - ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 10
    - ให้ อ.ก.พ.กระทรวง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ 20
- คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

#### 3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตรากำลังข้าราชการ ตั้งแต่ 5,001 อัตราขึ้นไป

- 3.1) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด
  - 3.2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
    - ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 60
    - ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 15
    - ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ 25
- คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังเกษียณอายุของข้าราชการ

- ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ **คืนทันทีทั้งหมด**
- ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป กำหนดสัดส่วนร้อยละการจัดสรรคืนส่วนราชการทันที ร้อยละ การทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และร้อยละที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร

#### ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ขนาดส่วนราชการ		คืนทันที	ทดแทน	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 300	100 %	-	-
	301 - 1,000	95 %	5 %	-
ขนาดกลาง	1,001 - 5,000	70 %	10 %	20 %
ขนาดใหญ่	5,001 ขึ้นไป	60 %	15 %	25 %

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตรากำลังอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก



# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

### ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ต่อ)

#### เงื่อนไขการพิจารณา



อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตรากำลังที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญ ตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่ง และ แนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ

#### ลักษณะของภารกิจ

- ภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ในแผน การปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัด ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
- ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย/ การพัฒนาระบบราชการ
- ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

#### แนวทางการจำแนกตำแหน่ง

- ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก
  - ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็น อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
  - ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมาย จัดตั้งส่วนราชการ
  - ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมาย เฉพาะ
- ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน
  - ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทาง วิชาการ (Technical Support)
  - ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงาน เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support)

#### การใช้งำลังคนตามภารกิจ

การจำแนกภารกิจ	กรอบการใช้ กำลังคนภาครัฐ *
หลัก	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ 90 - 100
สนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support)	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ 50 - 75
สนับสนุนการบริหาร จัดการ (Supporting Function)	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ 20 - 25

หมายเหตุ \* นอกเหนือจากข้าราชการ ได้แก่

- พนักงานราชการ
- ลูกจ้างชั่วคราว
- ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
- Outsourcing
- Contract out

- ท้องถิ่น
- เอกชน
- PO



# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

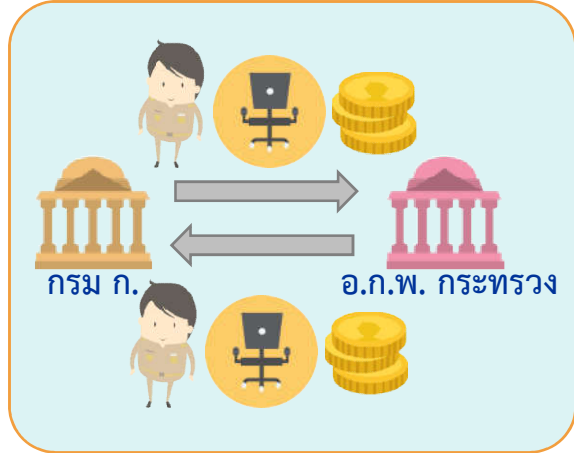
## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

### ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ต่อ)

#### แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลัง

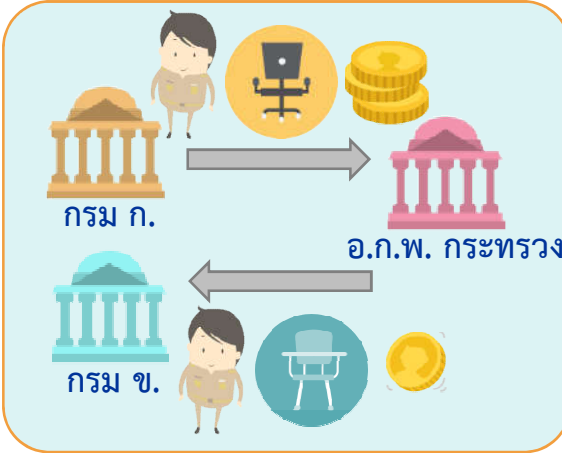
กรณีจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน

- ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งประเภทสายงาน ระดับ และอัตราเงินเดือนเดิมของตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตรากำลังที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุทุกกรณี



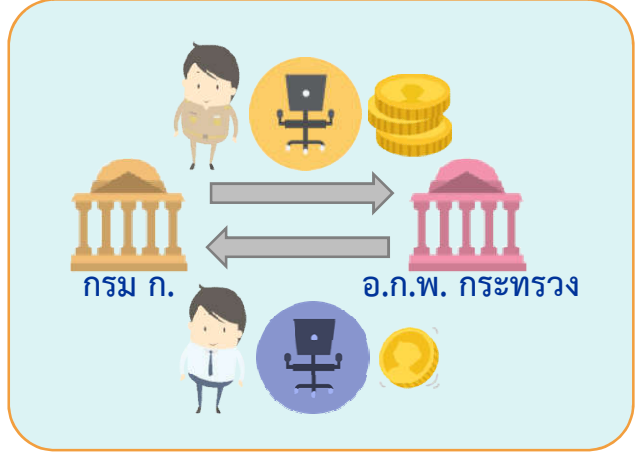
กรณีการเกลี่ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง

- ให้เกลี่ยไปยังส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรในตำแหน่งประเภทสายงาน ระดับ ในลักษณะกรอทดำแทน และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอทดำแทน



กรณีการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม

- ให้จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการในประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน



# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

### ข. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังนี้

#### 1) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด

1.1) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

1.2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควบรวมสถานศึกษา

#### 2) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี

2.1) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์โรงเรียนทุนรัฐบาล

2.2) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

2.4) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

2.5) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.7) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

2.8) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

2.9) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2.10) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.11) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การจัดสรรตามข้อ 2.7) 2.8) และ 2.9) ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว

3) การทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ 10 โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดของหน่วยงานในปีงบประมาณนั้น ๆ



## มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

### 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

#### ค. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของ ข้าราชการตำรวจ

ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- 1) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- 2) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 3) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- 4) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- 5) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำแนวทางการพิจารณาทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

### 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

#### ง. แนวทางการบริหารอัตรากำลัง ลูกจ้าง

- 1) ให้อยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป
- 2) **ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร ยกเว้นการจ้างอัตราลูกจ้างชั่วคราว 4 ประเภท ดังนี้**
  - 2.1) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
  - 2.2) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
  - 2.3) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา ว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.4) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง



ส่วนราชการที่มีแผนงานโครงการ ที่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว 4 ประเภท เพิ่มขึ้นตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

**การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ 2)** ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่ได้รับ การจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง 4 ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

# มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)

## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

### จ. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่

ส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ  
ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้



- 1) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน (ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงหรือส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ซึ่งภารกิจดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการโดยเร่งด่วน หรือมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการแล้ว และต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้)
- 2) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ \*
- 3) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่ \*

\* โดยส่วนราชการต้องพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังมาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว  
แต่ยังมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ + ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ  
มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ส่วนราชการ/หน่วยงาน  
จะต้องแสดงเหตุผลความ  
จำเป็น/รายละเอียดข้อมูล  
ที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน  
ในภาพรวม
- ข้อมูลตำแหน่งว่าง  
และการบริหารตำแหน่ง
- ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลัง  
(ระยะ 5 ปีย้อนหลัง)
- ข้อมูลอัตรากะลาขาด  
(ระยะ 5 ปีถัดไป)
- ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับ  
จัดสรรและใช้จริงในแต่ละ  
ปีงบประมาณ (ย้อนหลัง 3 ปี)
- ข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจ  
หรือการปรับปรุงกระบวนการ  
ของส่วนราชการ
- ผลการปฏิบัติงานตาม  
คำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ของส่วนราชการในงบประมาณ  
ที่ผ่านมา



## มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)



### 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

**ฉ. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น**

**1) แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการฯ**

**1.1) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ** ให้ทดแทนอัตรากำลังข้าราชการเกษียณ 1 อัตรากำลัง ต่ออัตรากำลังพนักงานราชการ 1 อัตรากำลัง (1 : 1)

**1.2) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ** ให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

**1.3) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง** ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ 4 ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ

**2) อนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ. ตอบมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ทันที**

**3) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ** ไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตรากำลังตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน

## 3) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

### ช. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการ/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

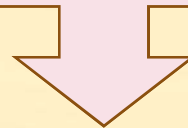
(2) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดได้แก่

(2.1) การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ให้ส่วนราชการรายงานผลเฉพาะกรณีการปรับเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้ คปร. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ โดยไม่ถือเป็นอัตราตั้งใหม่

(2.2) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่นๆ ตามที่ คปร. กำหนด ให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการกรณีดังกล่าวให้ คปร. ทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ เพื่อ คปร. จะดำเนินการบริหารอัตรากำลังจากผลการยุบเลิกต่อไป

# การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังภาครัฐทุกประเภทมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหารกำลังคนภาครัฐได้อย่างเหมาะสม



- ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปีงบประมาณ
- ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. รวบรวมจัดทำเป็นฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐ ตลอดจนเผยแพร่ ให้ส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป







## มาตรการที่ 1

มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์



# กลยุทธ์ที่ 1

## กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

### เป้าหมาย

- 1) ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจหลัก นโยบายสำคัญ และยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลังทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานลักษณะอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

### ตัวชี้วัด

- 1) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2) ระดับความสำเร็จของการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ในภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

### ผลผลิต

- 1) รายงานผลการประเมินสถานภาพด้านกำลังคนของส่วนราชการและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการประจำปี
- 2) ส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการรองรับการบริหารอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 5 ปี
- 3) อัตราราชการลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จากการทดแทนอัตรากเกษียณที่ว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

### แนวทางการดำเนินการ

- 1) ทบทวนพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) จัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการเพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจ หรือภารกิจให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละด้าน ตลอดจนสามารถให้บริการสาธารณะ หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนในการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชนในอนาคต

## กลยุทธ์ที่ 2

### กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

#### เป้าหมาย

- 1) ส่วนราชการนำอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามภารกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) คปร. มีกลไกในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถผลักดันให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละ 80 ของส่วนราชการที่ได้รับอัตรากำลังใหม่สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด
- 2) ร้อยละ 90 ของส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด

#### ผลผลิต

- 1) รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ที่ ครม. อนุมัติของส่วนราชการประจำปี (ปีละ 1 ครั้ง)
- 2) รายงานการใช้อัตรากำลังข้าราชการประจำปี (รายงานอัตรากำลังและข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ วันที่ 1 ตุลาคม)

#### แนวทางการดำเนินการ

- 1) วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ (Workforce Planning)
- 2) ประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) เพื่อให้ทราบว่าส่วนราชการมีกำลังคนที่มีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจ ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ปัญหาด้านกำลังคน อาทิ การเกลี้ยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ การปรับปรุงแบบการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพของงาน ส่งเสริมการใช้กำลังคนให้มีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) ตรวจสอบการใช้กำลังคนโดยองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม และสามารถนำอัตรากำลังที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

## กลยุทธ์ที่ 3

# กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

### เป้าหมาย

- 1) ส่วนราชการพัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน โดยสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ และรายงานผลด้านกำลังคนได้อย่างถูกต้อง
- 2) ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรายงานผลข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

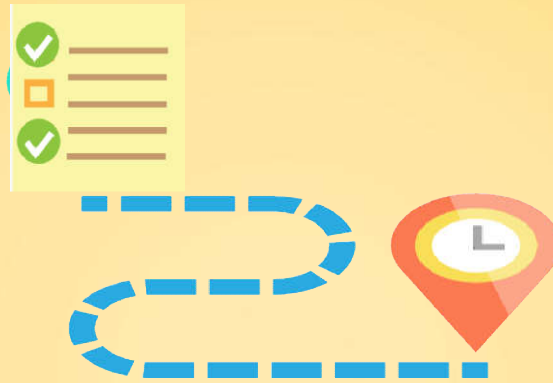
### ผลผลิต

รายงานกำลังคนภาครัฐ ประจำปี



### แนวทางการดำเนินการ

- 1) จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทที่สมบูรณ์ ถูกต้อง และทันสมัย ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถวางแผนและบริหารกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการ หรือความจำเป็นของส่วนราชการตามภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อรองรับบริบทของการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป
- 2) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะของส่วนราชการ



## 4. ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ

ส่วนที่ 1 การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ช่วงที่ 1 ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ (เดือน ก.ค. - ก.ย.)

ส่วนราชการจัดทำข้อมูล ดังนี้

- (1) บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... (แบบ คปร. 1)
- (2) บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... (แบบ คปร. 2) (เฉพาะที่มีคำขอ)
- (3) บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ... (แบบ คปร. 4)

ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที โดยไม่ต้องรอให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ บริหารตำแหน่งได้ทันทีทุกตำแหน่ง
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (เกณฑ์ตามขนาดส่วนราชการ)

ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ขนาดส่วนราชการ (จำนวนอัตรากำลัง ข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		บริหาร/ อำนวยการ	วิชาการ/ทั่วไป		
			คืนทันที	คืนทันที	ทดแทน
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 300	100 %	100 %	-	-
	301 -1,000	100 %	95 %	5 %	-
ขนาด กลาง	1,001 - 5,000	100 %	70 %	10 %	20 %
ขนาด ใหญ่	5,001 ขึ้นไป	100 %	60 %	15 %	25 %

ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) (ต่อ)  
ส่วนที่ 1 การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (ต่อ)

**ช่วงที่ 2 ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ (เดือน ต.ค. - ธ.ค.)**

**อ.ก.พ. กระทรวงจัดทำข้อมูล**

- (1) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. 1 คปร. 2 และ คปร. 4 ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง และจัดทำบัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา (แบบ คปร. 3)
- (2) แจ้งผลการพิจารณา ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานทราบและดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ คปร. ทราบ ภายใน 30 วันทำการ นับแต่ วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

**ช่วงที่ 3 ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ (เดือน ต.ค. - ธ.ค.)**

**กรณีตำแหน่งข้าราชการ**

- เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ส่วนราชการที่ได้รับการเกลี้ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นหรือฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ (โดยสำเนาแจ้งสำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว) ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงบประมาณกำหนด

**กรณีอัตราพนักงานราชการ**

- เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราพนักงานราชการกรณีทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนให้กับส่วนราชการ ให้ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอ คพร. อนุมัติ และเมื่อ คพร. อนุมัติ (โดยสำเนาแจ้งสำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว) ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการกรณีดังกล่าวต่อไป



## ส่วนที่ 2 การรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

### ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ (เดือน ต.ค. - ธ.ค.)

ส่วนราชการจัดทำรายงานข้อมูลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี  
ตามแบบฟอร์ม ดังนี้

- (1) แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... (แบบ คปร. 5)
- (2) แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... (แบบ คปร. 6)



ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคม ของทุกปี เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

ทั้งนี้ ข้อมูลอัตรากำลังส่วนราชการตามแบบ คปร. 7 สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลในโอกาสต่อไป



## 5. แบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินการ

# ภาพรวมแบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินการ

แบบฟอร์ม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
แบบ คปร. 1	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ
แบบ คปร. 2	บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ
แบบ คปร. 3	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
แบบ คปร. 4	บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ
แบบ คปร. 5	แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ
แบบ คปร. 6	แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ
แบบ คปร. 7	ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... * (* สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ พร้อมแนบแบบฟอร์ม คปร. 7 เพื่อนำมาประกอบการจัดทำหนังสือกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนประจำปี )	ส่วนราชการ
-	แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ส่วนราชการ/ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

# ความเชื่อมโยงของข้อมูลในแบบฟอร์ม (แบบ คปร. 1 - 3)

แบบฟอร์ม	คำขอของส่วนราชการ
แบบ คปร. 1	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....
	ส่วนที่ 1 : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)
	ส่วนที่ 2 : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง)
	ส่วนที่ 3 : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
แบบ คปร. 2	บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. .... (เฉพาะส่วนราชการที่ขอเกลี่ยจากส่วนราชการอื่น)
	-



แบบฟอร์ม	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร	การดำเนินการ
แบบ คปร. 3	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ....	
	ส่วนที่ 1 : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที	
	ส่วนที่ 2 : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ)	ยุบเลิกตำแหน่ง
	ส่วนที่ 3 : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (ตำแหน่งข้าราชการ)	
	ส่วนที่ 4 : ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง	ได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม
ส่วนที่ 5 : ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง	ยุบเลิกตำแหน่ง	

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

**แบบ คปร. 1**

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม .....(จ)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....) )

## ส่วนที่ 1 : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		ส่วนกลาง				
1	2	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
2	3	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
		สำนักพัฒนามาตรฐาน				
3	124	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง	63,000	
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
4	235	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
5	239	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
6	241	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
7	245	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
8	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
9	250	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
10	301	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
11	305	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	○ จัดสรรคืนทันที = 16 อัตรา (บริหาร/อำนวยการ=3 + วิชาการ/ทั่วไป=13)
12	306	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	□ ทดแทนด้วยรูปแบบอื่น = 3 อัตรา
13	311	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	□ แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร = 5 อัตรา

**การคำนวณตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ**  
**ตัวอย่าง** กรม (จ) มีอัตราข้าราชการ รวม 5,002 อัตรา (กรมขนาดใหญ่) ในปีงบประมาณ พ.ศ. .... มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน 24 อัตรา ผลการคำนวณตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรสรุปได้ ดังนี้

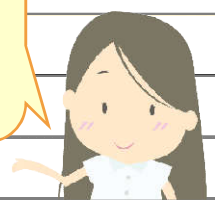
- ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จำนวน 3 อัตรา
  - จัดสรรคืนทันที ร้อยละ 100 (3x100/100) คิดเป็นจำนวน 3 อัตรา
- ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 21 อัตรา แบ่งเป็น
  - จัดสรรคืนทันที ร้อยละ 60 (21x60/100=12.6) คิดเป็นจำนวน 13 อัตรา
  - ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม) ร้อยละ 15 (21x15/100=3.15) คิดเป็นจำนวน 3 อัตรา
  - แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น ร้อยละ 25 คิดเป็น (21x25/100=5.25) คิดเป็นจำนวน 5 อัตรา

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

## ส่วนที่ 1 : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง) (ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
14	315	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
15	316	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
16	320	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
17	400	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
18	402	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
19	403	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	ผู้ดำรงตำแหน่งลาออกจากราชการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2561
20	415	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
21	416	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
22	419	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	
		กองคลัง				
23	509	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
24	515	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	

เป็นอัตราเกษียณในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แต่ข้าราชการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ก็ต้องนำมาคำนวณด้วยนะคะ



รวม 24 อัตรา

หมายเหตุ ตำแหน่งเลขที่ 403 เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครบเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แต่ขอลาออกก่อนวันครบเกษียณอายุ



# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

## ส่วนที่ 2 : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		ส่วนกลาง				
1	2	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
2	3	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
		สำนักพัฒนามาตรฐาน				
3	124	ผู้อำนวยการ	อำนาจการ	สูง	63,000	
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
4	235	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
5	239	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
6	241	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
7	301	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
8	305	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
9	306	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
10	311	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
11	315	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
12	400	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
13	402	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
15	415	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
		กองคลัง				
15	509	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
16	515	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	

รวม 16 อัตรา (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนาจการ=3 อัตรา/ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป= 13 อัตรา)

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

**แบบ คปร. 1**

## ส่วนที่ 3 : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)			
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	พนักงานราชการ		อัตราค่าตอบแทน (แรกบรรจุ)	หมายเหตุ
						สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน		
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				กองควบคุมการก่อสร้าง			
1	320	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	วิศวกรโยธา	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	"คืนส่วนราชการเดิม" และ "ขอนำตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ 411 สำนักงานเลขานุการกรม ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งเลขที่ 320"
		สำนักงานเลขานุการกรม				ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			
2	416	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	"คืนส่วนราชการเดิมและยุบเลิกตำแหน่งเลขที่ 416"
3	419	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	"คืนส่วนราชการเดิมและยุบเลิกตำแหน่งเลขที่ 419"

**รวม 3 อัตรา**

- หมายเหตุ 1) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
- (1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ 5 (ยกเว้นส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน 300 อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ) (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 10 และ (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 15
- 2) ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ คปร. /อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

## ส่วนที่ 4 : ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					ตำแหน่งว่างที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อจัดสรร (ตำแหน่งเกษียณ/ตำแหน่งว่างอื่น)					
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		กองควบคุมการก่อสร้าง					กองแผนงาน				
1	245	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	*214	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"
2	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	35,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"
3	250	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	250	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ					กองการเจ้าหน้าที่				
4	316	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	*287	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"
		สำนักงานเลขานุการกรม									
5	403	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	*288	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"

### รวม 5 อัตรา

- หมายเหตุ 1) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
- (1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 20 และ (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 25
- 2) ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมาขุบเลิกแทนตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ คปร. /อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปขุบเลิก
- 3) \* ตำแหน่งเลขที่ 214 287 และ 288 เป็นตำแหน่งว่างอื่นที่นำมาแจ้งขุบเลิกแทนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แบบ คปร. 2

บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม .....(ง)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....) )

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (แรกบรรจุ)	เหตุผลความจำเป็น
		กองนิติการ				
1		นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	15,000	ส่วนราชการมีภารกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้
2		นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	15,000	ตำแหน่งนิติกรเพื่อมาช่วยปฏิบัติการกิจดังกล่าว เพื่อให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

รวม 2 อัตรา

- หมายเหตุ**
- 1) ให้เรียงลำดับตามความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการประสงค์จะขอรับการเกลี่ยอัตราว่างคืนหรือขอเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็น  
 ทั้งนี้ กรณีเป็นตำแหน่งต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ) ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด
  - 2) การขอเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ให้กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม .....(ง)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....)

## ส่วนที่ 1 : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		ส่วนกลาง				ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที ทั้ง 16 อัตรา
1	2	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
2	3	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	80,000	
		สำนักพัฒนามาตรฐาน				
3	124	ผู้อำนวยการ	อำนาจการ	สูง	63,000	
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
4	235	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
5	239	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
6	241	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
7	301	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
8	305	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
9	306	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
10	311	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
11	315	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
12	400	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
13	402	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
15	415	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	40,000	
		กองคลัง				
15	509	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
16	515	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	

รวม 16 อัตรา (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนาจการ=3 อัตรา/ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป= 13 อัตรา)

# บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

**แบบ คปร. 3**

**ส่วนที่ 2 : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ)**

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			ตำแหน่งที่ต้องยุบเลิก				
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	พนักงานราชการ		อัตราค่าตอบแทน (แรกบรรจุ)	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)
						สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน						
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				กองควบคุมการก่อสร้าง				สำนักงานเลขานุการกรม			
1	320	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	วิศวกรโยธา	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	*411	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000
		สำนักงานเลขานุการกรม				ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร							
2	416	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	416	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000
3	419	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	19,500	419	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000

**รวม 3 อัตรา**

- หมายเหตุ**
- 1) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
    - (1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ 5 (ยกเว้นส่วนราชการที่มีอัตราค่าจ้างไม่เกิน 300 อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ)
    - (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 10 และ
    - (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 15
  - 2) ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ คปร. /อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก
  - 3) \*ตำแหน่งเลขที่ 411 เป็นตำแหน่งว่างอื่นที่นำมาแจ้งยุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น



บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง  
จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

ส่วนที่ 3 : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (ตำแหน่งข้าราชการ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ
		กองแผนงาน				
1	214	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	
		กองการเจ้าหน้าที่				
2	287	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	
3	288	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	

รวม 3 อัตรา (คำขอ 5 อัตรา จัดสรรคืน 3 อัตราและเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น 2 อัตรา)

- หมายเหตุ 1) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
- (1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 20 และ (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 25
- 2) จัดสรรคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ รวมทั้งอัตราเงินเดือนเดิม ตามที่ส่วนราชการแจ้งมายัง อ.ก.พ. กระทรวง

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง  
จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

ส่วนที่ 4 : ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง (กรอบระดับตำแหน่ง)	อัตราเงินเดือน (แรกบรรจุ)	หมายเหตุ
		<u>กองนิติการ</u>				
1	*5003	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	15,000	
2	*5004	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	15,000	

รวม 2 อัตรา

- หมายเหตุ
- 1) ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น ให้เกลี้ยอัตราว่าง โดยกำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับภารกิจที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติ
  - 2) ให้ส่วนราชการที่ได้รับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ
  - 3) ตำแหน่งเลขที่ 5003 และเลขที่ 5004 เป็นเลขที่ตำแหน่งที่เพิ่มจากเลขที่ตำแหน่งสุดท้ายของกรม (ง)

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง  
จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

ส่วนที่ 5 : ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง (ให้ยุบเลิกตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถ้อยจ่าย)	หมายเหตุ
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
1	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	"ยุบเลิกตำแหน่ง"
2	250	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	"ยุบเลิกตำแหน่ง"

รวม 2 อัตรา

# บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แบบ คปร. 4

บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม .....(ง)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	กลุ่มงาน	รหัส	อัตราค่าจ้าง (ตามบัญชีถือจ่าย)	เหตุที่ว่าง
		สำนักงานเลขานุการกรม					
1	19	พนักงานสถานที่	1	บริการพื้นฐาน	1103	9,400	ลาออก วันที่ 9 สิงหาคม 2562
2	28	พนักงานโรงพิมพ์	2	บริการพื้นฐาน	1405	19,000	เสียชีวิต วันที่ 11 กันยายน 2562
3	29	พนักงานเข้าเล่ม	2/หัวหน้า	บริการพื้นฐาน	1408	25,000	เกษียณอายุราชการ วันที่ 1 ตุลาคม 2562

รวม 3 อัตรา

หมายเหตุ เป็นข้อมูลอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562

# แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี)

แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี)

กรม .....(ง)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....

## ส่วนที่ 1 : ข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ

กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	จำนวนคนครอง (คน)	อัตรากำลัง (อัตรา)	เหตุที่ว่างและจำนวนที่ว่าง							หมายเหตุ
			เลื่อน	ย้าย	โอน	ลาออก	เกษียณอายุ	เสียชีวิต	กรณีอื่น (ระบุ)	
5,002	4,926	76 (ร้อยละ 1.51)	35	6	8	3	24	-	-	

## ส่วนที่ 2 : ข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง

การดำเนินการบริหารอัตรากำลัง			หมายเหตุ
กิจกรรม	จำนวน (อัตรา)	ระยะเวลาการดำเนินการที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ	
1. อยู่ระหว่างรับโอน	2	ภายในเดือนมีนาคม 2563	เหลือตำแหน่งว่างที่กันไว้สำหรับการบริหารจัดการ จำนวน 31 อัตรา
2. อยู่ระหว่างคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	15	ภายในเดือนเมษายน 2563	คิดเป็นร้อยละ 0.61
3. อยู่ระหว่างจัดทำผลงานประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	5	ภายในเดือนเมษายน 2563	
4. อยู่ระหว่างออกคำสั่งย้ายข้าราชการ	3	ภายในเดือนพฤษภาคม 2563	
5. อยู่ระหว่างเรียกบรรจุ	20	ภายในเดือนมิถุนายน 2563	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>45</b>		

## ส่วนที่ 3 ข้อมูลจำนวนอัตราข้าราชการที่เพิ่ม/ลด จากการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ณ 1 ต.ค. 2561	อัตราข้าราชการที่เพิ่มใหม่					อัตรากำลังข้าราชการที่ยุบเลิก					คงเหลือ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ณ 1 ต.ค. 2562
	ได้รับจัดสรร อัตราตั้งใหม่ ตามมติ ครม.	ได้รับการเกลี้ย จากส่วนราชการอื่น ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง	ปรับปรุงตำแหน่ง (แตกอัตรา)	กรณีอื่น	รวม	ยุบเลิกจาก ผลการเกษียณอายุ	ยุบเลิกจาก การทดแทนฯ	ยุบเลิกจาก การปรับปรุงตำแหน่ง (ระดับสูงขึ้น)	กรณีอื่น	รวม	
5,002	20	2	-	-	22	2	3	-	-	5	5,019

แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลัง  
ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



แบบ คปร. 6

แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม .....(ง)..... กระทรวง .....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....) )

ลำดับที่	ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	อัตรา ที่มีคนครอง	อัตรารว่าง	การทบทวนความจำเป็น		เหตุผลความจำเป็น
					จ้างต่อ	เลิกจ้าง	
1	ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง	-	-				
2	ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ	5	5	-	5	-	ส่วนราชการมีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเพื่อช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3	ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้าง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-				
4	ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงกับกระทรวงการคลัง	2	-	-	-	2	เนื่องจากภารกิจตามสัญญาจ้างเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562



แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ  
ของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



สํานักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรม.....(ง)..... กระทรวง.....(ก).....

(ส่งพร้อมหนังสือ ..... ลงวันที่ .....) )

สังกัด (สำนัก/กอง)	ตำแหน่งพนักงานราชการ		จำแนกตามกลุ่มงาน (อัตรา)					อัตรา ค่าตอบแทน (แรกบรรจุ)	รวมอัตรา ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม			
กองควบคุมการก่อสร้าง	วิศวกรโยธา	1				1	1	19,500	19,500	ทดแทนตำแหน่งข้าราชการเลขที่ 411
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2				2	2	19,500	39,000	ทดแทนตำแหน่งข้าราชการเลขที่ 416, 419
รวม		3	0	0	0	3	3		58,500	

- หมายเหตุ
- 1) เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมของส่วนราชการกรณีทดแทนฯ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ
  - 2) กรอบระยะเวลาการจ้างไม่เกินกว่าระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ 4 ปี ที่ คพร. อนุมัติ (ปัจจุบัน คือ กรอบฯ รอบที่ 4 ซึ่งจะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

# ขอขอบคุณ



ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.  
สำนักงาน ก.พ.



ท่านสามารถ Download\* เอกสารการประชุมชี้แจง  
พร้อมหนังสือมาตรการฯ และแนวทางปฏิบัติ (ฉบับแจ้งเวียน  
ส่วนราชการ) ได้ที่ [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th) เลือกหัวข้อย่อย “เกี่ยวกับเรา”  
➤ “ยุทธศาสตร์” ➤ “ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ”  
ตามลำดับ หรือ Scan QR Code นี้



\* สามารถ Download ได้ ภายหลังจากการประชุมชี้แจงแล้ว