



# ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

๓๐.

ส่วนราชการ กองกรเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. ๐๒ - ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๐ - ๑  
ที่ นร.๐๒๐๓.๐๒/๒๕๑๔ วันที่ ๒๑ - สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังและมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ปีงบประมาณ ๒๕๕๗  
โปรดพิจารณา/อนุมัติ

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ ทิรัญประดิษฐ์)

### เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ

#### ข้อเท็จจริง

๑. ตามคำสั่ง กปส.ที่ ๘๗๙/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกรอบอัตรากำลังและมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ลว. ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ โดยมี รปส.(นายไพฑูรย์ฯ) เป็นประธาน กกจ. เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานประกอบด้วย ผอ.สทท., ผอ.สวท., ผอ.สนช.,ประธาน ผอ.สปช.๑-๘ (ผอ.สปช.๘), ผอ.สนผ., ประธาน ปชส.ผู้แทนภาค ๑-๘ (ปชส.สงขลา), อกค. และ ผอ.กพร.กปส. เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ รองรับบทบาท ภารกิจที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารเงินรายได้กรมประชาสัมพันธ์

๒. เนื่องจากการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ของ กปส.รายปี สำหรับปี ๒๕๕๖ สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในวันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๕๖ ดังนั้น กกจ.จึงได้จัดประชุมคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง แนวทางและมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีมติที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว, มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว, แนวทางการปรับลด และการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวต่อเนื่อง รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบ ๑

#### ข้อกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ(หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๗๓/ว๓๑ ลว. ๒๖ เม.ย. ๒๕๔๒ และหนังสือที่ กค ๐๔๑๕.ว๒๓ ลว. ๒๐ มี.ค. ๒๕๕๖) อนุมัติให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัด พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

#### ข้อพิจารณา


เพื่อให้การจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กปส. มีแนวปฏิบัติชัดเจน สามารถบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนัก/กอง และหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการเงินรายได้ของกปส. เห็นสมควรอนุมัติดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะทำงานฯ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามบัญชีรายละเอียดประกอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ กปส. (ลช.๑๑) จำนวน ๔๓๐ อัตรา ระยะเวลาการจ้างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ วงเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวรวมค่าครองชีพและเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นเงิน ๔๗,๑๐๕,๘๕๖ บาทต่อปี (สี่สิบล้านหนึ่งแสนห้าพันแปดร้อยห้าสิบบาท)

# ด่วนที่สุด

เรียน ผอ.สำนัก/ผอ.กอง/ผชช. และหัวหน้า  
หน่วยงาน

เพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติในส่วนที่  
เกี่ยวข้องต่อไป

  
(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

28 มี.ค. 2556

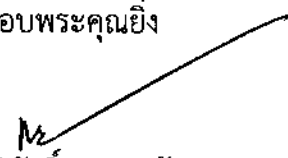
๒. กำหนดมาตรการการจ้างและแนวทางการปรับลดอัตราค่าจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารอัตราค่าจ้างชั่วคราวระหว่างปีให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เงินรายได้ของ กปส.ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เอกสารแนบ ๒


๓. กำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว โดยให้สำนัก/กองและหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว เพื่อกำหนดวิธีการคัดเลือกด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป หรือความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ทดสอบภาคทฤษฎี หรือ ภาคปฏิบัติ) หรือประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน ตามแนวทางขั้นตอนที่กำหนดก่อนเสนอจ้างปฏิบัติงานตามกรอบอัตราค่าจ้างชั่วคราวในสังกัด เอกสารแนบ ๓

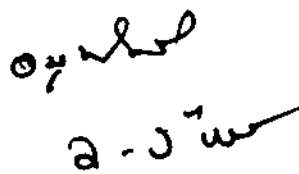
๔. กำหนดการบริหารกรอบอัตราค่าจ้างชั่วคราว กปส.ส่วนกลาง โดยให้ทุกหน่วยงานที่ขอยืม คำนวณกรอบอัตราค่าจ้างส่วนกลางทันทีที่ตำแหน่งว่างลง

๕. เสนอการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับการปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิข้าราชการ ตามนโยบายรัฐบาล ต่อคณะกรรมการจัดสรรเงินรายได้ กปส.เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว กปส.ซึ่งปฏิบัติงานเสริมอัตราค่าจ้างข้าราชการในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกับส่วนราชการอื่น โดยมีวงเงินส่วนเพิ่มจากการจ้างเดิมเป็นเงิน ๒๖,๒๖๙,๕๘๔ บาท (ยี่สิบหกล้านสองแสนหกหมื่นเก้าพันห้าร้อยแปดสิบสี่บาท) เอกสารแนบ ๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาอนุมัติ เพื่อ กกจ.จะได้แจ้งเวียนให้สำนัก/กอง และหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติต่อไป จะขอขอบคุณยิ่ง

  
(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

  
(นางสาวอัมพวัน เจริญกุล)  
รปส.  
๒๒ ส.ค. ๒๕๕๖

  
(นายอนันต์ จันทรงษ์)  
อปส.  
๒๗ ส.ค. ๒๕๕๖

อปส. (นายอนันต์ จันทรงษ์)..... 4949  
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๖  
รปส. (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)..... ๓๗/๕๘  
๒๒ ส.ค. ๒๕๕๖

รปส. (นางสาวอัมพวัน เจริญกุล)..... 3857  
๒๒ ส.ค. ๒๕๕๖  
เรื่องกลับ กกจ.  
วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๕๖

สรุปแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว กปส.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๓๐ อัตรา

มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว	แนวทางการปรับลดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว	กำหนดการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม
<p>★ <u>การจ้างทดแทนตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ</u> ให้ส่งข้อมูลการจ้าง ภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน เพื่อดำเนินการเสนอคำสั่งจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป โดยส่งข้อมูลการจ้างครั้งสุดท้ายของปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๒๐ ก.ค.เพื่อสรุปฐานข้อมูลจัดทำกรอบอัตรากำลังของปีต่อไป</p> <p>★ <u>การทำสัญญาค้ำประกันมูลค่าความเสียหาย</u> ด้วย บุคคล หรือ เงินสด หรือ หลักทรัพย์ ในวงเงินไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวที่มีความเสี่ยงหรือใช้อุปกรณ์ที่มีมูลค่าสูงในการปฏิบัติงาน</p> <p>★ <u>การหักค่าจ้างกรณีลาเกินสิทธิ</u> ต้องแจ้งให้ กคส.ทราบ เพื่อดำเนินการหักค่าจ้างได้ทันเวลา</p> <p>★ <u>การย้ายหรืออนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติราชการภายในสังกัด สปข.๑ - ๘</u> ให้เสนอ อปส. ตัดโอนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวไปสังกัดหน่วยงานใหม่ โดยไม่มีการจัดสรรอัตราทดแทน</p> <p>★ <u>การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว</u> ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค.และ ๑ เม.ย.-๓๐ก.ย.) โดยหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน เพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปการจ้างหรือเลิกจ้างของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>★ <u>กรณีปรับลดตามจำนวนพนักงานราชการที่ได้รับ</u> จำนวน ๑๕ อัตรา ได้แก่ สทท.(๗), สปข.๑ (๖), สปข.๒ (๒)</p> <p>★ <u>กรณีปรับลดเป็นอัตราจ้างเหมาร้อยละ ๑๐</u> จำนวน ๑๙ อัตรา ได้แก่ กคส. (๒), สทท.(๕), สปข.๑ (๓), สปข.๒ (๒), สปข.๓ (๒), สปข.๔ (๑), สปข.๕ (๓), สปข.๖ (๑)</p> <p><u>ดำเนินการภายใต้เงื่อนไข</u></p> <p>๑) หากต้องปรับลดทั้ง ๒ กรณี ให้ปรับลดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างลง ตามกรณี ๑ ครบก่อนจึงค่อยปรับลดในกรณี ๒</p> <p>๒) ให้ใช้วงเงินรายได้ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ดำเนินการจ้างเหมาตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุฯ และรวบรวมกำหนดแผนจ้างเหมาแจ้ง สนผ.และ กคส. จัดทำงบประมาณต่อไป</p> <p>๓) ให้สำนัก/กองดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยการเกลี่ยอัตรากำลังภายในสังกัดสำนัก/กองช่วยปฏิบัติงาน หรือ จัดทำแผนการปรับลด โดยกำหนดตำแหน่ง/เลขที่และสังกัดของตำแหน่งที่ต้องการปรับลดตามจำนวนที่กำหนด ส่ง กคจ.ดำเนินการปรับลดเมื่อตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามแผนว่างลง</p> <p>★ <u>มอบอำนาจให้ ผอ.สปข.๑-๘ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรและลงนามสัญญาจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังในพื้นที่</u> เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแก้ไขปัญหาการขอยืมบุคลากรหรือ แลกสลับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวข้ามหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อ การปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ กปส.</p>	<p>★ กำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ลูกจ้างชั่วคราว โดยให้สำนัก/กองและหน่วยงานแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว เพื่อกำหนดวิธีการคัดเลือกด้วยการทดสอบความรู้ ความสามารถทั่วไป หรือความรู้ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง (ทดสอบภาคทฤษฎี หรือ ภาคปฏิบัติ) หรือ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน ตามแนวทาง ขั้นตอนที่กำหนดก่อนเสนอจ้างปฏิบัติงานตามกรอบ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด</p> <p>★ กำหนดการบริหารกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว กปส.ส่วนกลาง โดยให้ทุกหน่วยงานที่ขอยืม คั้นกรอบ อัตรากำลังส่วนกลางทันทีที่ตำแหน่งว่างลง</p> <p>★ เสนอคณะกรรมการจัดสรรเงินรายได้ กปส. พิจารณา ปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับการ ปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิข้าราชการ ตามนโยบายรัฐบาล ต่อ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว กปส. ซึ่งปฏิบัติงานเสริมอัตรากำลังข้าราชการ ในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีอัตรา ค่าจ้างเท่าเทียมกับส่วนราชการอื่น โดยมีวงเงินส่วนเพิ่ม จากวงเงินการจ้างเดิมเป็นเงิน ๒๖,๒๖๙,๕๘๔ บาท (ยี่สิบหกล้านสองแสนหกหมื่นเก้าพันห้าร้อยแปดสิบสี่ บาท)</p>

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖

วันจันทร์ที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๒๑๑B ชั้น ๒ กรมประชาสัมพันธ์

ผู้มาประชุม

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| ๑. นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์<br>รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์  | ประธาน                        |
| ๒. นางสาวสมจิตต์ น้ำค้าง<br>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ<br>แทนผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย       | คณะกรรมการ                    |
| ๓. นางพิศมัย ศิวยพรหมณ์<br>เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส<br>แทนผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย        | คณะกรรมการ                    |
| ๔. นางอัญชลี เบญญาอภิกุล<br>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ<br>แทนผู้อำนวยการสำนักข่าว                             | คณะกรรมการ                    |
| ๕. นายเจริญชัย เปี่ยมเพิ่มพูน<br>ประธานผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑-๘ (ผอ.สปข.๘)                        | คณะกรรมการ                    |
| ๖. นายดำรง เศวตพรหม<br>ประธานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๑-๘ (ปชส.สงขลา)                                    | คณะกรรมการ                    |
| ๗. นางอรรถจินดา อินทรทัต<br>นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมประชาสัมพันธ์ | คณะกรรมการ                    |
| ๘. นางสิริภร วงศ์สว่าง<br>เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส<br>แทนผู้อำนวยการกองคลัง                                    | คณะกรรมการ                    |
| ๙. นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า<br>ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่   | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๐. นางบุญรัตน์ กองทอง<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองการเจ้าหน้าที่                                  | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุมเนื่องจากติดราชการ

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| ๑. นางจิตติมา จารุจินดา | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ |
|-------------------------|---|

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาวนิภาพรรณ จันทนวงศ์วาน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                     |
| ๒. นายณัฐพงศ์ จิกยong          | ปฏิบัติงานเลขานุการ รปส.(นายไพฑูรย์ฯ)        |
| ๓. นางสาวเนาวรัตน์ ชักชวน      | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๔. นายอดิศักดิ์ พิณญาณ         | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๕. นางสาวกนกพร ธรรมโชติ        | นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่           |

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

-ไม่มี-

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม**

-เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีรายงานการประชุม-

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกรอบอัตรากำลังและมาตรการการจ้างลูกจ้าง

**ชั่วคราว กรมประชาสัมพันธ์**

อกจ.(คณะกรรมการและเลขานุการฯ) เสนอว่า กปส.ได้มีคำสั่งที่ ๘๗๙/๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกรอบอัตรากำลังและมาตรการการจ้างชั่วคราว ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ โดยมี รปส.(นายไพฑูรย์ฯ) เป็นประธาน กกจ.เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานประกอบด้วย ผอ.สทท., ผอ.สวท., ผอ.สนช., ประธาน ผอ.สปช.๑-๘ (ผอ.สปช.๘), ผอ.สนผ., ประธาน ปชส.ผู้แทนภาค ๑-๘ (ปชส.สงขลา), ออกค. และ ผอ.กพร.กปส. เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการรองรับบทบาทภารกิจที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารเงินรายได้กรมประชาสัมพันธ์ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

**มติที่ประชุม รับทราบ**

๓.๒ สรุปผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

อกจ.(คณะกรรมการและเลขานุการฯ) เสนอว่า กปส.กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ปี ๒๕๕๖ ดังนี้

๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จำนวน ๔๕๕ อัตรา แบ่งเป็นกรอบในสังกัด กปส.ส่วนกลาง ที่รวมไว้เพื่อรองรับการบริหารแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในภาพรวม จำนวน ๒๕ อัตรา และกรอบในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๔๓๐ อัตรา โดยจัดกรอบตามการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุจากการแลกเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในภาพรวม

๒) กำหนดมาตรการการจ้างและแนวทางการปรับลดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราวระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ดังนี้

มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว	แนวทางการปรับลดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว
<ul style="list-style-type: none"> <li>★ การจ้างทดแทนตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ (ส่งข้อมูลจ้างภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน)</li> <li>★ การทำสัญญาค่าประกันมูลค่าความเสียหาย</li> <li>★ การหักค่าจ้างกรณีลาเกินสิทธิ</li> <li>★ การย้ายหรืออนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติราชการภายในสังกัด สปข.๑ - ๘</li> <li>★ การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ปีละ ๒ ครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ การปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานที่ได้รับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการต่อเนื่อง จำนวน ๓๔ อัตรา ให้ครบตามเป้าหมาย ๖๑ อัตรา</li> <li>★ การปรับอัตราว่างลูกจ้างชั่วคราว เป็นอัตราจ้างเหมาบริการให้ครบร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ในสังกัด</li> <li>★ มอบอำนาจให้ ผอ.สปข.๑-๘ ดำเนินการสรรหา เลือกสรร และลงนามสัญญาจ้างพนักงานราชการในพื้นที่ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กรณีเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในพื้นที่ สปข. ๑-๘</li> </ul>

๓) สรุปผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการการจ้างและแนวทางการปรับลดอัตราลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว		ปรับลดตาม พรก.ที่ ได้รับ ๓๔ อัตรา	ปรับเป็นจ้างเหมา ๑๐% ๓๒ อัตรา	คงเหลือกรอบ
กปส.	๒๕	-	-	๒๕
สำนัก/กองและหน่วยงาน	๔๓๐	๑๕	๗	๔๐๘
รวม	๔๕๕	๑๕ คงเหลือ ๑๙ อัตรา	๗ คงเหลือ ๒๕ อัตรา	๔๓๓

#### จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ



**มติที่ประชุม** รับทราบและมอบหมายให้ สนผ. และกคส.จัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนการจ้างเหมาบุคคลากรให้กับสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ตามแนวทางการปรับอัตราลูกจ้างชั่วคราวเป็นอัตราจ้างเหมาต่อไป

#### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ทบทวนแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดไว้เดิม เพื่อปรับปรุงกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗

อกจ.(คณะทำงานและเลขานุการฯ) เสนอว่า กกจ.ได้รวบรวมสรุปข้อมูลปัญหาผลกระทบและอุปสรรค จากการดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ที่กำหนดไว้เดิม ในปี ๒๕๕๖ และนำเสนอแนวทางเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

#### ๔.๑.๑ มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ปี ๒๕๕๖	ปัญหาผลกระทบและอุปสรรค	ข้อเสนอพิจารณา
๑.การจ้างทดแทนตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ ส่งข้อมูลการจ้างภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน เพื่อจัดทำคำสั่งปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และให้ชะลอการจ้างในเดือน ส.ค.- ก.ย. เพื่อจัดทำฐานข้อมูลตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	<b>มาตรการข้อ ๑</b>  <b>กรณีชะลอการจ้างระยะเวลา ๒ เดือน (ส.ค.-ก.ย.)</b> มีบางหน่วยงานเสนอให้ทบทวน เนื่องจากลูกจ้าง	 <b>เสนอพิจารณา ๒ แนวทาง</b> ๑) คงไว้เดิม เพื่อให้มีฐานข้อมูลที่ชัดเจนใน

มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ปี ๒๕๕๖	ปัญหาผลกระทบและอุปสรรค	ข้อเสนอพิจารณา
<p>ของปีต่อไป ☹☹</p> <p>๒. การทำสัญญาค่าประกันมูลค่าความเสียหาย ด้วยบุคคล หรือ เงินสด หรือ หลักทรัพย์ ในวงเงินไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวที่มีความเสี่ยงหรือใช้อุปกรณ์ที่มีมูลค่าสูงในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. การหักค่าจ้างกรณีลาเกินสิทธิ ต้องแจ้งให้ กคล. ทราบ เพื่อดำเนินการหักค่าจ้างได้ทันเวลา</p> <p>๔. การย้ายหรืออนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติราชการภายในสังกัด สปข. ๑-๔ ให้เสนอ อปส.ตัดโอนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวไปสังกัดหน่วยงานใหม่ โดยไม่มีการจัดสรรอัตราทดแทน</p> <p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง (ต.ค.- มี.ค.และ เม.ย.- ก.ย.) โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา, ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปการจ้างหรือเลิกจ้าง</p>	<p>ชั่วคราวลาออกช่วงปลายเดือน</p> <p>ก.ค.- ต้นเดือน ก.ย.ทำให้เกิดปัญหา งานหยุดชะงักจากการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน</p> <p>☹ กรณีกำหนดให้ดำเนินการส่งข้อมูลจ้าง ภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน</p> <p>-สำนัก/กองส่งล่าช้า ทำให้</p> <p>ประสบปัญหาการออกคำสั่งจ้างล่าช้า ซึ่งมีผลกระทบต่อหน่วยงานที่ดำเนินการตามกำหนด หรือ</p> <p>-บางหน่วยงานดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายใหม่ทดแทนตำแหน่งว่าง ก่อนส่งข้อมูลหลักฐาน ให้ กคจ.ตรวจสอบ เกิดปัญหาเรื่องคุณสมบัติไม่ตรงตามเงื่อนไขการจ้าง</p>	<p>ขั้นตอนจัดทำกรอบอัตรา กำลัง และดำเนินการจ้าง ในปีถัดไป โดยเพิ่มเงื่อนไขให้กำหนดส่งข้อมูลการจ้างภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน (ถ้าเกิน ให้ดำเนินการจ้างในเดือนถัดไป)</p> <p>๒) ลดระยะเวลาการชะลอการจ้างจาก ๒ เดือน เหลือ ๑ เดือน (ก.ย.) โดยเพิ่มเงื่อนไขให้กำหนดส่งข้อมูลการจ้างภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน (ถ้าเกิน ให้ดำเนินการจ้างในเดือนถัดไป)</p>

ฝ่ายเลขาฯ ขอเสนอให้คงมาตรการทั้ง ๕ ข้อ โดยพิจารณาทบทวนเฉพาะ ข้อ ๑ การจ้างทดแทนตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ และเลือกแนวทางที่ ๑ หรือ ๒ กรณีชะลอการจ้างทดแทนตำแหน่งว่างปลายปีงบประมาณ เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาผลกระทบในขั้นตอนดำเนินการจ้าง และแนวทางปฏิบัติในขั้นตอนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ โดยคงไว้ทั้ง ๕ ข้อ ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๕๖ รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ ๑

#### ๔.๑.๒ แนวทางการปรับลดลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปรับลดลูกจ้างชั่วคราวปี ๒๕๕๖	ปัญหาผลกระทบและอุปสรรค	ข้อเสนอพิจารณา
<p>๑.การปรับลดกรอบอัตรารว่างลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานที่ได้รับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการตามเป้าหมาย ๖๑ อัตรา ต่อเนื่องในปี ๒๕๕๖ อีกจำนวน ๓๔ อัตรา ได้แก่ สพท. (๑๓), สปข.๑ (๖), สปข.๒ (๓), สปข.๔ (๑), สปข.๕ (๓), สปข.๗ (๖), สปข.๘ (๒)</p> <p>๒. การปรับอัตรารว่างลูกจ้างชั่วคราว เป็นอัตราจ้างเหมาบริการให้ครบร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ในสังกัด</p> <p>- หน่วยงานแจ้งปรับอัตราลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดเป็นอัตราจ้างเหมา ณ ๑ ต.ค.๒๕๕๕ จำนวน ๘ อัตรา</p>	<p>⇒การปรับลดในข้อ ๑ และ ๒</p> <p>①ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ไม่ได้ว่าง ในหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตรานักงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัด สปข.๑-๘</p> <p>②ไม่มีการบริหารจัดการแก้ปัญหาภายในหน่วยงาน ทำให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานที่ไม่ได้รับกรอบพนักงานราชการ ขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานจากการปรับลดลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างลง</p>	<p>๑. เสนอแนวทางพิจารณา ข้อ ๑ และ ๒ ดังนี้</p> <p>แนวทางที่ ๑ ให้หน่วยงานดำเนินการปรับลดตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม ทั้ง ๒ กรณี ต่อเนื่องในปี ๒๕๕๗ รวม ๔๔ อัตรา ดังนี้</p> <p>-กรณีลดตามกรอบพนักงานราชการ จำนวน ๑๙ อัตรา เพื่อให้ครบตามเป้าหมาย ๖๑ อัตรา</p> <p>-กรณีปรับเป็นจ้างเหมา ๑๐% จำนวน ๒๕ อัตรา เพื่อลดวงเงินรายได้ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวไป</p>

แนวทางการปรับลดลูกจ้างชั่วคราวปี ๒๕๕๖	ปัญหาผลกระทบและอุปสรรค	ข้อเสนอพิจารณา
<p>- ดำเนินการจ้างเหมาเมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดว่างลง (ไม่รวมตำแหน่งที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ) โดยใช้เงินรายได้ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน</p> <p>- สำหรับหน่วยงานที่ต้องดำเนินการปรับลด ๒ กรณี คือ ๑) ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) ปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาร้อยละ ๑๐ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวว่างลง ให้ดำเนินการปรับลดตามข้อ ๑) ก่อน จนครบตามจำนวนจึงจะดำเนินการจ้างเหมาตามข้อ ๒) ต่อไป</p> <p>๓. มอบอำนาจให้ ผอ.สปข.๑-๘ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรและลงนามสัญญาจ้างพนักงานราชการในพื้นที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กรณีเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในพื้นที่ สปข. ๑-๘</p>	<p>③ การจัดการรอบพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ตามการปฏิบัติงานจริง ทำให้สัดส่วนจำนวนกรอบพนักงานราชการเปลี่ยนแปลงไปตามการแลกเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราว (กรณีกรอบ พรก. เพิ่มขึ้น → ลข. จะลดลง ในทางกลับกันถ้ากรอบ พรก. ลดลง → ลข. จะเพิ่มขึ้นทดแทน)</p> <p>④ สปข.๗ เสนอขอยกเว้นการปรับลดตำแหน่งว่างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๒ กรณี เนื่องจากปรับลดไปแล้ว ๑๕ อัตรา หากปรับลดเพิ่มอีกจะทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอปฏิบัติงานรองรับภารกิจ</p>	<p>กำหนดเป็นแผนงบประมาณจ้างเหมาต่อไป</p> <p><u>แนวทางที่ ๒</u> ให้ยกเว้นการปรับลดเฉพาะ สปข.๗ และสปข.๘ ทั้ง ๒ กรณีเนื่องจากเป็นเขตที่จัดตั้งเพิ่มภายหลัง มีสัดส่วนอัตรากำลังน้อยกว่า สปข.๑-๖ และปัจจุบันได้ดำเนินการปรับลดไปแล้ว ๑๕ อัตรา และ ๑๖ อัตรา ตามลำดับ</p> <p>๒. กำหนดให้สำนัก/กอง ดำเนินการบริหารจัดการ/เกลี่ยอัตรากำลังภายในสังกัด เพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในกรณีลูกจ้างชั่วคราวว่างไม่ตรงกับหน่วยงานที่ได้รับกรอบพนักงานราชการ ทั้ง ๒ แนวทาง</p>

ฝ่ายเลขานุการ ขอเสนอให้คงแนวทางการปรับลดทั้ง ๓ ข้อ โดยทบทวนจำนวนการปรับลดของหน่วยงานที่เหลือทั้ง ๒ กรณี (ข้อ ๑ และ ข้อ ๒) และเพิ่มเติมเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสำนัก/กอง เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาในองค์ประกอบด้านอัตรากำลังในภาพรวมและปัญหาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. พิจารณาเลือกแนวทางที่ ๑ หรือ ๒

๒. พิจารณาเพิ่มเติมเงื่อนไข การบริหารจัดการ/เกลี่ยอัตรากำลังภายในสังกัดสำนัก/กอง เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ จากการปรับลดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ว่างไม่ตรงกับหน่วยงานที่ได้รับกรอบพนักงานราชการ ในข้อ ๑

**มติที่ประชุม** เห็นชอบให้กำหนดแนวทางการปรับลดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยคงไว้ทั้ง ๓ ข้อ และทบทวนจำนวนการปรับลดของหน่วยงานที่เหลือทั้ง ๒ กรณี (ข้อ ๑ และ ข้อ ๒) ตามแนวทางที่ ๒ รวมทั้งเพิ่มเติมเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสำนัก/กอง เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาในองค์ประกอบด้านอัตรากำลังในภาพรวมและปัญหาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ให้หน่วยงานที่ได้รับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ดำเนินการปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวตามจำนวนที่กำหนดต่อเนื่องในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จนครบจำนวนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ยกเว้นการปรับลดเฉพาะ สปข.๗ และสปข.๘ เนื่องจากเป็นเขตที่จัดตั้งเพิ่มภายหลัง มีสัดส่วนอัตรากำลังน้อยกว่า สปข.๑-๖ รวม ๑๕ อัตรา ได้แก่ สทท.(๗), สปข.๑ (๖), สปข.๒ (๒)

๒. ให้สำนัก/กอง และหน่วยงานพิจารณาดำเนินการปรับอัตราลูกจ้างชั่วคราว เป็นอัตราจ้างเหมาบริการให้ครบร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ในสังกัด ต่อเนื่องในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยให้ยกเว้นการปรับลดเฉพาะ สปข.๗ และสปข.๘ เนื่องจากเป็นเขตที่จัดตั้งเพิ่มภายหลัง มีสัดส่วน

อัตรากำลังน้อยกว่า สปข.๑-๖ รวม ๑๙ อัตรา ได้แก่ กคส. (๒), สทท.(๕), สปข.๑ (๓), สปข.๒ (๒), สปข.๓ (๒), สปข.๔ (๑), สปข.๕ (๓), สปข.๖ (๑)

### เงื่อนไขการดำเนินการ

๑) หน่วยงานที่ได้รับกรอบพนักงานราชการ ซึ่งต้องดำเนินการปรับลด ๒ กรณี คือ ข้อ ๑ ตามเป้าหมายที่กำหนด ข้อ ๒ ปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาร้อยละ ๑๐ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวว่างลง ให้ดำเนินการปรับลดตามข้อ ๑ ก่อน จนครบตามจำนวนจึงจะดำเนินการจ้างเหมาตามข้อ ๒ ต่อไป

๒) ดำเนินการจ้างเหมาตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุฯ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดว่างลง (ไม่รวมตำแหน่งที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ) โดยใช้วงเงินรายได้ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ไปพลางก่อน เพื่อรวบรวมแจ้ง สนผ.และกคส.จัดทำงบประมาณตามแผนการจ้างเหมาต่อไป

๓) กำหนดให้สำนัก/กองดำเนินการบริหารจัดการ/เกลี่ยอัตรากำลังภายในสังกัด สำนัก/กอง เพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในกรณีลูกจ้างชั่วคราวว่างไม่ตรงกับหน่วยงานที่ได้รับกรอบพนักงานราชการทั้ง ๒ แนวทาง

๓. มอบอำนาจให้ ผอ.สปข.๑-๘ ดำเนินการสรรหา เลือกรสรรและลงนามสัญญาจ้างพนักงานราชการในพื้นที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กรณีเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในพื้นที่ สปข. ๑-๘ เพื่อแก้ไขปัญหาการขอยืมบุคลากรหรือแลกเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวข้ามหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อกรปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ กปส.

#### ๔.๑.๓ กรณีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงาน

นางบุญรัตน์ฯ (คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการฯ) เสนอต่อที่ประชุมว่า กปส.มีแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงาน โดยมอบให้หน่วยงานพิจารณาสรรหาลูกจ้างชั่วคราวทดแทนตำแหน่งว่าง เพื่อความคล่องตัวในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้ได้ตรงตามลักษณะงานที่ต้องการ ทำให้เกิดปัญหาการจ้างงานตามตัวบุคคล โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นด้านภารกิจของหน่วยงานอย่างแท้จริง และมาตรฐานการคัดเลือกไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้กปส. มีแนวทางและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงานในสำนัก/กองและหน่วยงานในสังกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอพิจารณากำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว ตามแนวทางการสรรหาพนักงานราชการ โดยกำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว และมอบหมายให้สำนัก/กองและหน่วยงานดำเนินการสรรหาตามแนวทางที่กำหนดก่อนจ้างปฏิบัติงานต่อไป

**มติที่ประชุม** เห็นชอบในหลักการ โดยมอบ กกจ. ดำเนินการจัดทำแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว ตามแนวทางการสรรหาพนักงานราชการ เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวของ กปส. และแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติให้สำนัก/กองและหน่วยงานดำเนินการ ต่อไป

#### ๔.๒ กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗

นางบุญรัตน์ฯ (คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการฯ) เสนอต่อที่ประชุมว่า กปส. บริหารกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๔๕๕ อัตรา แบ่งเป็นกรอบ กปส.ส่วนกลาง ๒๕ อัตรา และกรอบในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๔๓๐ อัตรา วงเงินการจ้าง เป็นเงิน ๔๙,๘๑๑,๒๐๘.-บาทต่อปี (สี่สิบเก้าล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสองร้อยแปด)

๒. ดำเนินการบริหารกรอบ กปส.ส่วนกลาง จำนวน ๒๕ อัตรา โดยให้หน่วยงานยืมใช้จ้างลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามความจำเป็น จำนวน ๒๔ อัตรา ดังนี้

หน่วยงานที่ยืม	จำนวน	ตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน	สถานภาพตำแหน่ง
กกจ. (๓ อัตรา)	๑	จ.บริหารงานทั่วไป	กกจ.	คนเดิมยังครองอยู่ไม่ว่างทั้ง ๓ อัตรา
	๑	นักประชาสัมพันธ์	กกจ.	
	๑	บุคลากร	กกจ.	
สปช. (๕ อัตรา)	๑	นักประชาสัมพันธ์	สปช.๔	แลกรอบพนักงานราชการ ว่าง ๑ มีคนเดิมครองอยู่ ๒ แลกรอบพนักงานราชการ
	๓	นักประชาสัมพันธ์	สปช.	
	๑	นักประชาสัมพันธ์	สปช.๗	
อติตรปส.(เตือนใจ)	๑	นักประชาสัมพันธ์	-	-ว่าง-
สปต.	๑	นักประชาสัมพันธ์	ส่วนอาเซียน	คนเดิมยังครองอยู่
สพป.	๑	นาย.โสตทัศนศึกษา	สพป.	คนเดิมยังครองอยู่
สพท. (๓ อัตรา)	๑	นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร	สพท.	คนเดิมยังครองอยู่ไม่ว่างทั้ง ๓ อัตรา
	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร		
	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร		
สปช.๑	๑	ผู้จัดการรายการ	สพท.ขอนแก่น	คนเดิมยังครองอยู่
สปช.๓	๑	นักประชาสัมพันธ์	สปต.	แลกรอบพนักงานราชการ
สปช.๔	๑	นักประชาสัมพันธ์	สวท.นครสวรรค์	คนเดิมยังครองอยู่
สปช.๕ (๓ อัตรา)	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	สท.ระนอง	คนเดิมยังครองอยู่ไม่ว่างทั้ง ๓ อัตรา
	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	สท.นครศรีฯ	
	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	สท.นครศรีฯ	
ส.ปชส. (๔ อัตรา)	๑	นักประชาสัมพันธ์	ส.ปชส.นครปฐม	คนเดิมยังครองอยู่ไม่ว่างทั้ง ๓ อัตรา
	๑	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	ส.ปชส.แม่ฮ่องสอน	
	๑	จ.บันทึกข้อมูล	ส.ปชส.พังงา	
	๑	จ.การเงินและบัญชี	ส.ปชส.สระแก้ว	

๓. กำหนดแนวทางปรับลด ๒ กรณี รวมทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา (กรณีลดตามจำนวนกรอบพนักงานราชการ = ๓๔ อัตรา และกรณีปรับเป็นจ้างเหมา = ๓๒ อัตรา) ดำเนินการปรับลดไปแล้วรวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา คงเหลือกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๓๓ อัตรา

๔. กกจ.ได้รับหนังสือเสนอขอดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จาก ๕ หน่วยงาน ประกอบด้วย

หน่วยงาน	เสนอขอ	ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว
ส.ปชส.นครปฐม	ตัดโอนกรอบ กปส.ส่วนกลางให้ตามที่ขอยืม	นักประชาสัมพันธ์
ส.ปชส.ปฐมธานี	เพิ่มกรอบ เนื่องจากขาดแคลน	นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร
สพต.	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับงานตามวุฒิเดิม	ผู้เรียบเรียงเอกสาร ➢ นักประชาสัมพันธ์
สนผ.	ยุบตำแหน่ง ปวช ๖ ตำแหน่ง เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่ง ปวส. ๓ อัตรา	จ.ธุรการ(๑) +จ.พิมพ์ดีด(๕) = จพง.ธุรการ (๓)
กกร.	ปรับปรุงจากวุฒิ ปวช.เป็นวุฒิ ปวส.๑ อัตรา	จ.ธุรการ ➢ จพง.ธุรการ

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการขอเสนอที่ประชุมพิจารณา ดังนี้

๑. ปรับปรุงตำแหน่งตามที่ สพต.และ สนผ.เสนอ กรณีเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณวุฒิเดิม และกรณีปรับคุณวุฒิสูงขึ้นโดยนำตำแหน่งว่างมายุบรวม เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มวงเงินค่าใช้จ่ายในการจ้าง ซึ่งมีผลทำให้จำนวนกรอบอัตรากำลังของ สนผ.ลดลง จำนวน ๓ อัตรา

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๔๓๐ อัตรา แบ่งเป็นกรอบ กปส.ส่วนกลาง ที่รวมไว้เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานในภาพรวม จำนวน ๒๕ อัตรา และกรอบสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๔๐๕ อัตรา วงเงินการจ้างเป็นเงิน ๔๗,๑๐๕,๘๕๖ บาทต่อปี (สี่สิบล้านหนึ่งแสนห้าพันแปดร้อยห้าสิบบาท) ทั้งนี้ กกจ.ได้ประสานข้อมูลสภาพการณ์เงินรายได้จาก กคส.ได้รับแจ้งว่า เงินรายได้คงเหลือในเดือน ก.ย.๒๕๕๖ = ๑๒๒,๕๖๐,๖๖๒.๔๑ บาท (หนึ่งร้อยยี่สิบสองล้านห้าแสนหกหมื่นหกร้อยหกสิบบาทสี่สิบล้านเอ็ดสตางค์)

๓. จัดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ๔๓๐ อัตรา โดยนำตำแหน่งว่างลูกจ้างชั่วคราวที่ สปช.และหน้าห้องอดีต รปส.(เดือนใจฯ) ขอยืม คืนกลับมารวมไว้ กปส.ส่วนกลาง จำนวน ๒ อัตรา และให้หน่วยงานขอยืมใช้กรอบ จำนวน ๒๒ อัตรา ไปพลางก่อน รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขให้นำตำแหน่งที่ขอยืมกรอบ กปส.ส่วนกลางไปยุบทุกกรณี ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจในภาพรวม เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการตามแนวทางปรับลด ๒ กรณี เมื่อมีตำแหน่งว่างต้องพิจารณาปรับลดใน ๒ กรณีก่อน ทำให้บางหน่วยงานไม่มีกรอบลูกจ้างชั่วคราวไปแลกคืนตำแหน่งที่แลกสลับกับตำแหน่งพนักงานราชการไว้ หรือบางหน่วยยังไม่มีกรอบลูกจ้างชั่วคราวที่จะนำมาแลกคืนกรอบ กปส.ส่วนกลางที่ขอยืม

๔. ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ณ วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๕๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๕๗ และบริหารอัตรากำลังระหว่างปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามมาตรการและแนวทางการปรับลดที่คณะทำงานกำหนด

**มติที่ประชุม** เห็นชอบในหลักการให้กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๔๓๐ อัตรา แบ่งเป็นกรอบ กปส.ส่วนกลาง ที่รวมไว้เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานในภาพรวม จำนวน ๒๕ อัตรา และกรอบสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๔๐๕ อัตรา วงเงินการจ้าง เป็นเงิน ๔๗,๑๐๕,๘๕๖ บาทต่อปี (สี่สิบล้านหนึ่งแสนห้าพันแปดร้อยห้าสิบบาท) โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงตำแหน่งตามที่ สพต.และ สนผ.เสนอ ๒ กรณี เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มวงเงินค่าใช้จ่ายในการจ้าง ซึ่งมีผลทำให้จำนวนกรอบอัตรากำลังของ สนผ.ลดลง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

๑.๑ ปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับงานตามคุณวุฒิเดิม ต.เลขที่ ๑๕๔ ตำแหน่งผู้เรียบเรียงเอกสาร เป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัด สปต.

๑.๒ ปรับปรุงตำแหน่งให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยยุบรวมตำแหน่งว่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด จำนวน ๑ อัตรา, เจ้าหน้าที่ธุรการ วุฒิ ปวช. อัตราค่าจ้าง ๖,๑๐๐.-บาท/เดือน จำนวน ๕ อัตรา เพื่อปรับเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ วุฒิ ปวส. อัตราค่าจ้าง ๗,๓๐๐.-บาท/เดือน จำนวน ๓ อัตรา

๒. บริหารกรอบ กปส.ส่วนกลาง โดยให้หน่วยงานที่ขอยืม คืนกรอบอัตรากำลัง ส่วนกลางทันทีที่ตำแหน่งว่างลง ทั้ง ๒๔ อัตรา

๓. ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด เพื่อปฏิบัติงานใน สังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ณ วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๕๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๕๗ และบริหารอัตรากำลัง ระหว่างปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๔.๓ การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับคุณวุฒิ ตามนโยบาย รัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

นางบุญรัตน์ฯ (คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ) เสนอต่อที่ประชุมว่า ปัจจุบัน กปส.ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิเดิม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการปรับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิของข้าราชการและพนักงานราชการ ตามนโยบายรัฐบาล ซึ่ง กกจ.ได้คำนวณ เงินเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างเดิม-ใหม่ และสรุปส่งเงินส่วนเพิ่ม เสนอคณะกรรมการจัดสรรเงินรายได้ไปแล้ว ๒ ครั้ง แต่มติให้ชะลอไว้ก่อน

เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว กปส.ซึ่งปฏิบัติงาน เสริมอัตรากำลังข้าราชการในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกับส่วนราชการ อื่นที่ได้ปรับค่าจ้างสอดคล้องกับคุณวุฒิข้าราชการ ตามนโยบายรัฐบาลไปแล้ว ตลอดจนผลกระทบจากอัตราการลาออกสูงขึ้นมาโดยตลอด กกจ.จึงได้คำนวณวงเงินประมาณการค่าจ้างเปรียบเทียบวงเงินส่วนเพิ่มระหว่าง อัตราค่าจ้างเดิม - ปรับใหม่ โดยมีวงเงินส่วนเพิ่มจากวงเงินการจ้างเดิมเป็นเงิน ๒๖,๒๖๙,๕๘๔ บาท (ยี่สิบหก ล้านสองแสนหกหมื่นเก้าพันห้าร้อยแปดสิบสี่บาท) เสนอประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างชั่วคราวใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ รายละเอียดดังเอกสารแนบ ๒

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการให้เสนอการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับการปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิข้าราชการ ตามนโยบายรัฐบาล เพื่อประกอบการพิจารณาคณะกรรมการจัดสรรเงิน รายได้ กปส. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว กปส.ซึ่งปฏิบัติงานเสริมอัตรากำลัง ข้าราชการในสังกัดสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกับส่วนราชการอื่น ตลอดจน ผลกระทบจากอัตราการลาออกสูงขึ้นมาโดยตลอด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-



(นางสาวกนกพร ธรรมโชติ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นางบุญรัตน์ กองทอง)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

## มาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ กปส.ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗

๑. การจ้างทดแทนตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ ให้ส่งข้อมูลการจ้าง ภายในวันที่ ๒๐ ของเดือน โดยส่งข้อมูลการจ้างครั้งสุดท้ายของปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๒๐ ก.ค. เพื่อดำเนินการเสนอคำสั่งจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และสรุปทำฐานข้อมูลตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของปีต่อไป

๒. การควบคุมมูลค่าความเสียหายจากการใช้อุปกรณ์การปฏิบัติงานซึ่งมีมูลค่าสูง กรณีลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งเฉพาะ ๑๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้สื่อข่าว, ตำแหน่งผู้รายงานข่าว, ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา, ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา, ตำแหน่งช่างภาพ, ตำแหน่งช่างภาพ, ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี, ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ, ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุและตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

โดยนำหลักการที่กระทรวงการคลังใช้กับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและหรือบัญชี มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติทั้งรายเก่าและรายใหม่ ดังนี้

- ค่าประกันด้วยบุคคล โดยข้าราชการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอกขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐.-บาท โดยทำสัญญาประกันตลอดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ หรือ

- ใช้เงินสดค่าประกันเป็นเงินไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐.-บาท โดยมีระยะเวลาประกันตลอดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ หรือ

- ค่าประกันด้วยหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐.-บาท โดยมีระยะเวลาประกันตลอดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

กรณีผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งทั่วไปมาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและต้องรับผิดชอบอุปกรณ์ที่มีมูลค่าสูงหรือด้านการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตำแหน่งเฉพาะ (๑๔ ตำแหน่ง)

กรณีตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ โดยปกติจะมีการรับประกันมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการขับรถ หากผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น บันทึกรูปภาพ เป็นต้น จะต้องระบุเพิ่มเติมให้ชัดเจนไว้ในสัญญาประกันว่าเป็นการรับประกันมูลค่าความเสียหายจากการใช้อุปกรณ์การปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากรถยนต์ด้วย

๓. การอนุญาตการลาตามสิทธิและแจ้งกคส.หักค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ผอ.สำนัก, กอง และหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องกำชับให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบและสรุปความเห็นนำเสนอผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจนเรื่องการลาของลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากมีการลาเกินสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชาอาจอนุญาตให้ลาได้ตามที่เห็นสมควรและแจ้งให้ กคส.ทราบ เพื่อดำเนินการหักค่าจ้างได้ทันเวลา โดย กคจ.ได้กำหนดรูปแบบใบลาแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ถ้ายังมีการจ่ายเงินเกินเพราะเหตุที่ต้นสังกัดไม่แจ้งให้ กคส.ทราบ สำนัก/กองและหน่วยงานต้องจ่ายเงินคืนให้ กคส.ก่อนและเรียกเงินคืนจากลูกจ้างชั่วคราวภายหลัง

๔. การย้ายหรืออนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวไปปฏิบัติราชการภายในสังกัด สปข. ๑ - ๘ ให้เสนออปส. ตัดโอนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวไปสังกัดหน่วยงานใหม่ โดย กปส. จะไม่จัดสรรอัตราทดแทนให้

หน่วยงานเดิม ยกเว้นกรณีพิเศษตามนโยบายและความจำเป็นในการแก้ปัญหาด้านบุคลากร เช่น กรณีช่วยราชการพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ฯลฯ หากมีคำสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวไปช่วยราชการเป็นครั้งคราว เป็นกรณีพิเศษ ได้โดยไม่ตัดตำแหน่ง เมื่อเสร็จภารกิจให้ย้ายกลับมาสังกัดเดิม เนื่องจากเป็นกรณีพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ปีละ ๒ ครั้ง เช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ให้สำนัก/กองและหน่วยงานที่มีลูกจ้างชั่วคราวดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด อย่างน้อย ๓ คน เพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ตามแบบประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว(ดั่งแนบ) และแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบล่วงหน้า เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินรอบด้านมาพิจารณาประกอบการประเมินของผู้บังคับบัญชา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ ดำเนินการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ กปส.กำหนด โดยส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ กกจ.ตามวัน เวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวต่อเนื่องในปีถัดไป หากหน่วยงานใดไม่ดำเนินการตามมาตรการที่กำหนด จะไม่ได้รับการพิจารณาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวต่อเนื่อง

๕.๓ กรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว หากผู้บังคับบัญชามีความเห็นให้จ้างต่อ แต่ต้องพัฒนาต่อเนื่องเกิน ๒ ครั้ง (ครั้งละ ๖ เดือน) ให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาเลิกจ้างได้ตามเหตุผลและข้อเท็จจริง และให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งลูกจ้างชั่วคราวทราบและถือปฏิบัติตามความเห็นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามที่ระบุไว้ในแบบประเมินอย่างต่อเนื่อง

#### **แนวทางการปรับลดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗**

๑. กรณีปรับลดตามจำนวนพนักงานราชการที่ได้รับ ให้หน่วยงานที่ได้รับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (ยกเว้น สปข.๗ และ สปข.๘ เนื่องจากเป็นเขตที่จัดตั้งเพิ่มภายหลัง มีสัดส่วนอัตรากำลังน้อยกว่า สปข.๑-๖) ดำเนินการปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวตามจำนวนที่กำหนดต่อเนื่องในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จนครบจำนวนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมจำนวน ๑๕ อัตรากำลัง ได้แก่ สทท.(๗), สปข.๑ (๖), สปข.๒ (๒)

๒. กรณีปรับลดเป็นอัตราจ้างเหมา ให้สำนัก/กอง และหน่วยงาน (ยกเว้นการปรับลดเฉพาะ สปข.๗ และสปข.๘ เนื่องจากเป็นเขตที่จัดตั้งเพิ่มภายหลัง มีสัดส่วนอัตรากำลังน้อยกว่า สปข. ๑-๖) พิจารณาดำเนินการปรับอัตราลูกจ้างชั่วคราว เป็นอัตราจ้างเหมาบริการให้ครบร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ในสังกัด ต่อเนื่องในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ รวมจำนวน ๑๙ อัตรากำลัง ได้แก่ กคส. (๒), สทท.(๕), สปข.๑ (๓), สปข.๒ (๒), สปข.๓ (๒), สปข.๔ (๑), สปข.๕ (๓), สปข.๖ (๑)

#### **ดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้**

๑) หน่วยงานที่ได้รับกรอบพนักงานราชการ ซึ่งต้องดำเนินการปรับลด ๒ กรณี คือ ข้อ ๑ ตามเป้าหมายที่กำหนด ข้อ ๒ ปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาร้อยละ ๑๐ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวว่างลง ให้ดำเนินการปรับลดตามข้อ ๑ ก่อน จนครบตามจำนวนจึงจะดำเนินการจ้างเหมาตามข้อ ๒ ต่อไป

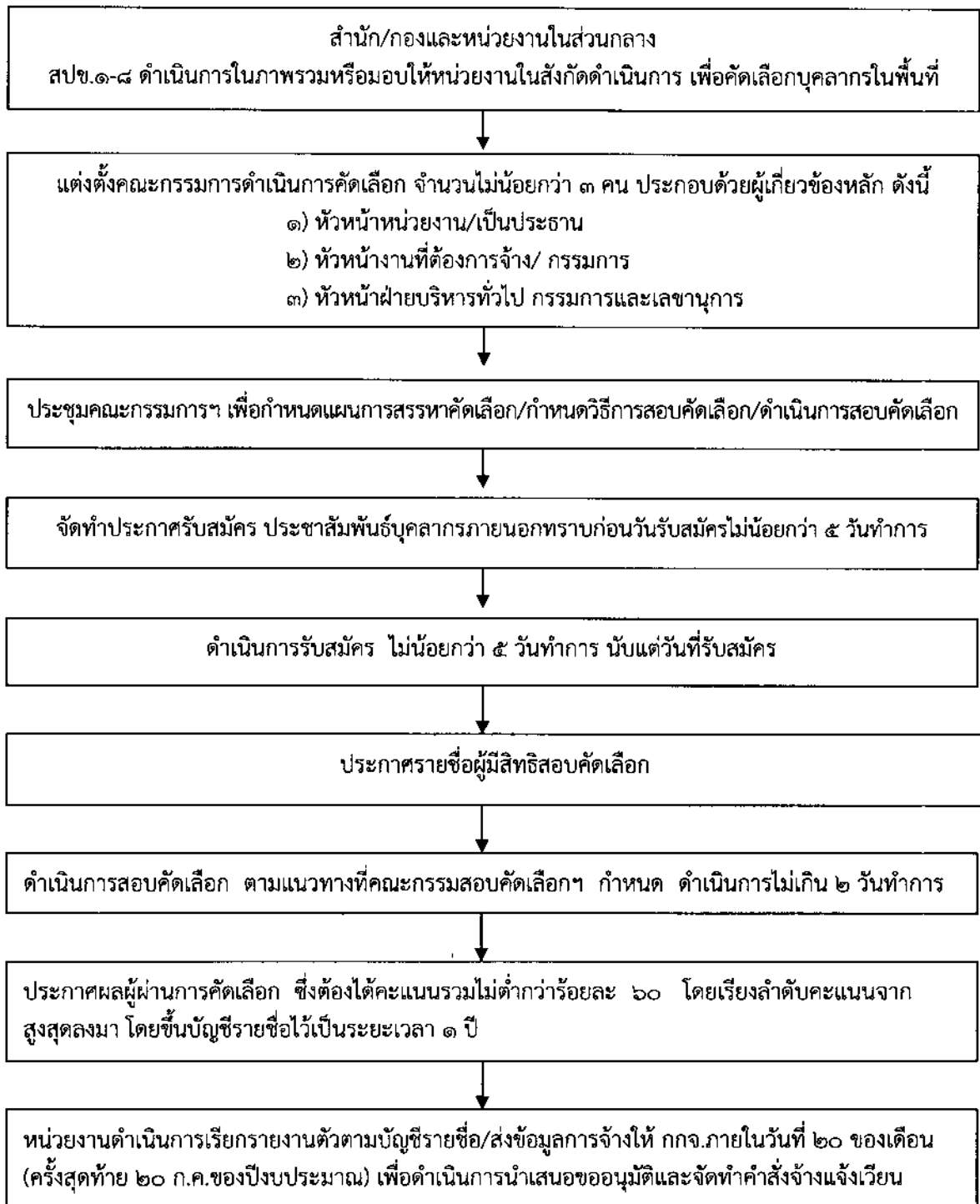
๒) ดำเนินการจ้างเหมาตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุฯ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดว่างลง (ไม่รวมตำแหน่งที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ) โดยใช้วงเงินรายได้ลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ไปพลางก่อน เพื่อรวบรวมแจ้ง สนผ.และกคส.จัดทำงบประมาณตามแผนการจ้างเหมาต่อไป

๓) ให้สำนัก/กองดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยการเกลี่ยอัตรากำลังภายในสังกัดสำนัก/กองช่วยปฏิบัติงาน หรือ จัดทำแผนการปรับลด โดยกำหนดตำแหน่ง/เลขที่และสังกัดของตำแหน่งที่ต้องการปรับลดตามจำนวนที่กำหนด ส่ง กกจ. ดำเนินการปรับลดเมื่อตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามแผนว่างลง

๓. มอบอำนาจให้ ผอ.สปช.๑-๘ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรและลงนามสัญญาจ้างพนักงานราชการในพื้นที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กรณีเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในพื้นที่ สปช. ๑-๘ เพื่อแก้ไขปัญหาการขอยืมบุคลากรหรือแลกเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวข้ามหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ กปส.

---

## แผนภูมิขั้นตอนการดำเนินการสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวกรมประชาสัมพันธ์



ทั้งนี้ กกจ.ได้จัดทำตัวอย่างคำสั่ง/ประกาศ เพื่อประกอบการดำเนินการตามแนวทางและวิธีการสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวที่เกี่ยวข้อง ดังเอกสารแนบท้าย

(ตัวอย่าง)



คำสั่ง (ชื่อส่วนราชการผู้ดำเนินการคัดเลือก)  
ที่...../.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว  
ในตำแหน่ง.....

ด้วย.....(ชื่อส่วนราชการ).....จะดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ตามมติคณะทำงาน  
กำหนดกรอบอัตรากำลังและมาตรการการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖  
กำหนดแนวทางและวิธีการสรรหาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว จึงตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ดังมี  
รายชื่อต่อไปนี้

.....(ชื่อ - นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....ประธานกรรมการ  
.....(ชื่อ - นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....กรรมการ  
.....(ชื่อ - นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....กรรมการ  
.....(ชื่อ - นามสกุล).....(ตำแหน่ง).....กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบในการดำเนินการคัดเลือก  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศรับสมัคร และรวมถึง การดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง  
เช่น กำหนดวัน เวลา สถานที่ เกี่ยวกับการคัดเลือกทดสอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ  
ตามความจำเป็น ตลอดจน ตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการ และควบคุมดูแลการดำเนินการ  
ให้ได้มาตรฐานเพื่อ.....(ชื่อส่วนราชการ).....จะได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกต่อไป

สั่ง ณ วันที่ .....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผอ.กอง/สำนัก

(ตัวอย่าง)



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง.....

ครั้งที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....น.

ณ.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ
- หลักการสำคัญของการคัดเลือก

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อทราบ

ตัวอย่าง เช่น

- จำนวนตำแหน่งว่างและหน่วยงานที่จะจ้าง
- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร
- จำนวนผู้ที่คาดว่าจะมาสมัคร
- ร่างประกาศรับสมัคร
- หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร
- เกณฑ์การตัดสิน
- อายุบัญชี (ไม่เกิน ๑ ปี)
- รายละเอียดอื่นๆ (เช่น อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง ข้อตกลงการปฏิบัติงาน)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ตัวอย่าง เช่น

- การมอบหมายการคัดเลือกความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก

**การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ**

- พิจารณารายละเอียดเนื้อหาที่จะประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กำหนดไว้

- พิจารณากำหนดอุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมิน

- พิจารณากำหนดวัน เวลา และสถานที่และวันประกาศผล

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

(ตัวอย่างประกาศรับสมัคร)



ประกาศ.....(ชื่อส่วนราชการ).....  
เรื่อง รับสมัครลูกจ้างชั่วคราว

ด้วย.....(ชื่อส่วนราชการ).....จะดำเนินการรับสมัครคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว  
จำนวน.....อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง..... อัตราเงินเดือน.....บาท  
คุณสมบัติผู้สมัคร

- เพศหญิงหรือชาย (ชายต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร)
- จบการศึกษาระดับ..... สาขาวิชา.....
- สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Office (Word, Excel, Power Point) ได้
- สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้
- หากมีความรู้ด้าน..... จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ
- มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะความผิดวินัย
- ไม่เคยต้องโทษจำคุกเพราะความผิดทางอาญา

๒. หลักฐานการรับสมัคร

- รูปถ่าย ๒ นิ้ว จำนวน ๑ รูป
- สำเนาวุฒิการศึกษา
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

โดยผู้สมัครต้องรับรองสำเนาถูกต้องและเซ็นชื่อกำกับทุกฉบับ

๓. สถานที่รับสมัคร

- .....

๔. วัน – เวลารับสมัคร

- ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ถึงวันที่..... ในวัน เวลาราชการ

**๕. วัน เวลา และสถานที่ที่คัดเลือก**

- วันที่..... เวลา..... ณ.....

ผู้ที่สนใจ ติดต่อขอรับใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ด้วยตนเอง หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่หมายเลขโทรศัพท์.....

ประกาศ ณ วันที่.....

(.....)

ผอ.กอง/สำนัก

(ตัวอย่าง)



ประกาศ.....(ชื่อส่วนราชการ).....

เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก.....

กำหนด วัน เวลา สถานที่ในการคัดเลือก.....

ในตำแหน่ง.....

ตามที่ได้มีประกาศ.....(ชื่อส่วนราชการ)..... ลงวันที่.....เรื่อง รับสมัคร  
ลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่ง.....ระหว่างวันที่.....นั้น  
.....(ชื่อส่วนราชการ).....จึงขอประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก วัน เวลา  
สถานที่ในการคัดเลือก ดังนี้

ก. รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๑. ....

๒. ....

๓. ....

๔. ....

ข. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการคัดเลือก

วันที่..... เวลา.....น.

ณ.....

ทดสอบความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ.....

หรือ สอบสัมภาษณ์

.....(ชื่อส่วนราชการ).....จะประกาศรายชื่อและขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกใน  
วันที่.....ณ.....และทางเว็บไซต์ที่ www.....

ประกาศ ณ วันที่.....

(.....)

ผอ.กอง/สำนัก

(ตัวอย่าง)



ประกาศ.....(ชื่อส่วนราชการ).....  
เรื่อง บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ตามที่ได้มีประกาศ.....(ชื่อส่วนราชการ).....ลงวันที่.....  
เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่ง.....นั้น

บัดนี้ การคัดเลือกได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและ  
การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

ลำดับที่	เลขประจำตัวผู้สมัคร	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๑			
๒			

บัญชีรายชื่อดังกล่าวให้เป็นอันยกเลิกหรือสิ้นผล เมื่อครบกำหนด.....เดือนหรือ.....ปี  
นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นต้นไป และในอายุบัญชีถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้รายชื่อที่  
ได้ขึ้นบัญชีไว้นี้เป็นอันถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีของผู้นั้นด้วย คือ

๑. ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิไม่เข้ารับการจัดจ้างในตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือก
๒. ผู้นั้นไม่มารายงานเพื่อรับการจัดจ้างในเวลาที่กำหนด
๓. ผู้นั้นไม่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกำหนดวันเวลาที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ ให้ผู้มีรายชื่อตามบัญชีข้างต้นมารายงานตัวเพื่อรับการจัดจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่.....  
.....(สถานที่รายงานตัว).....ในวันที่.....(เวลา).....น.

ประกาศ ณ วันที่.....

(.....)

ผอ.กอง/สำนัก

ตารางคำนวณวงเงินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ กรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ 2557 (1 ต.ค.2556-30 ก.ย.2557)

เอกสารแนบ 4

ลำดับ ที่	อัตราค่าจ้างตามเดิม 12 เดือน								
	คุณวุฒิที่จ้าง	จำนวน	อัตราค่าจ้าง	ค่าครองชีพ	อัตราค่าจ้าง+ค่าครองชีพ	เงินประกันสังคม5%	รายได้ต่อเดือน/คน	วงเงินค่าจ้าง/เดือน	วงเงินค่าจ้าง3ด.
1	ปริญญาตรี	266	8,700	800	9,500	475	9,975	2,653,350	31,840,200
2	ปวส.	74	7,300	800	8,100	405	8,505	629,370	7,552,440
3	ปวช.	77	6,100	800	6,900	345	7,245	557,865	6,694,380
4	ม.6	13	5,420	800	6,220	311	6,531	84,903	1,018,836
	รวม	430					32,256	3,925,488	47,105,856
อัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิ ณ 1 ต.ค. 30 ธ.ค.2556 (3 เดือน)									
1	ปริญญาตรี	266	13,300	1,700	15,000	750	15,750	4,189,500	12,568,500
2	ปวส.	74	10,200	1,500	11,700	585	12,285	909,090	2,727,270
3	ปวช.	77	8,300	1,500	9,800	490	10,290	792,330	2,376,990
4	ม.6	13	7,590	1,410	9,000	455	9,455	122,915	368,745
	รวม	430					47,780	6,013,835	18,041,505
อัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิ ณ 1 มกราคม - 30 กันยายน 2557 (9 เดือน)									
1	ปริญญาตรี	266	15,000	0	15,000	750	15,750	4,189,500	37,705,500
2	ปวส.	74	11,500	785	12,285	615	12,900	954,600	8,591,400
3	ปวช.	77	9,400	1,500	10,900	545	11,445	881,265	7,931,385
4	ม.6	13	8,690	310	9,000	450	9,450	122,850	1,105,650
	รวม	430					49,545	6,148,215	55,333,935

วงเงินการจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิม 73,375,440-47,105,856 = 26,269,584 บาท (ยี่สิบหกล้านสองแสนหกหมื่นเก้าพันห้าร้อยแปดสิบสี่บาท)