



ข่าวสารกองการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๑, ๑๓๒๒

โทรสาร ๐-๒๖๑๘-๒๓๗๖

ข่าวที่ ๒๗/๒๕๕๙

สำนักงาน ก.พ. แจ้งแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔

กองการเจ้าหน้าที่ ขอเชิญบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ติดตามแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เปิดเผยว่า จากการที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจ้างงานและการบริหารระบบพนักงานราชการ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ หอประชุมสุโขทัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ.จังหวัดนนทบุรี เพื่อชี้แจง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการจ้างงานและการบริหารระบบพนักงานราชการ มีแนวทางปฏิบัติที่ต้องดำเนินการ ข้อควรระวัง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบบ่อย ให้ส่วนราชการเข้าใจและนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการและนำไปใช้ประโยชน์ในการเตรียมพร้อมด้านอัตรากำลังให้สอดคล้องรองรับภารกิจต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ได้สรุปข้อมูลแนวทางปฏิบัติการจ้างงานและการบริหารระบบพนักงานราชการ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ได้รับทราบ เข้าใจแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๑

แนวทางปฏิบัติในการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓)

★ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ ๓ คณะ ดังนี้

คณะที่ ๑ ดูแลหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการกำหนดตำแหน่ง/การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ/ค่าตอบแทน

คณะที่ ๒ ดูแลหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาเป็นพนักงานราชการ รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะที่ ๓ ดูแลหน้าที่รับผิดชอบเรื่องกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

★ การขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ส่วนราชการขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มขึ้นจากรอบที่ ๓ ทุกส่วนราชการรวมกันแล้วประมาณ ๗๐,๐๐๐ กว่าอัตรา คิดเป็น ๓๒ เปอร์เซ็นต์

๕๓ ส่วนราชการคงขออัตรากำลังพนักงานราชการเท่าเดิม

๗ ส่วนราชการขอลดจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๑๔๐ ส่วนราชการขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานราชการ

มีบางส่วนราชการไม่ขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานราชการ

★ แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง รอบที่ ๔

๑. สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ จะติดตามการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการอย่างเคร่งครัด ติดตามและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ที่ส่วนราชการได้รับจัดสรร เพื่อให้การใช้อัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการมีความคุ้มค่า สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกัน (ตามมติ คพร. เมื่อวันที่ ๒๕ ม.ค. ๕๙)

๒. หากส่วนราชการยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเต็มตามจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ส่งผลให้ส่วนราชการมีอัตรารว่าง เนื่องจากยังไม่มีงบประมาณในการจ้างพนักงานราชการ) จะต้องไม่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมจากรอบที่ได้รับจัดสรรนี้

๓. หากส่วนราชการมีภารกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ ต้องแจ้งให้ คพร. รับทราบก่อน และต้องบริหารจำนวนอัตราเพื่อไม่เป็นการเพิ่มงบประมาณค่าตอบแทนพนักงานราชการ เน้นย้ำในเรื่องการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานจากกลุ่มค่าตอบแทนต่ำไปเป็นกลุ่มค่าตอบแทนสูง สามารถเปลี่ยนได้ แต่ให้ระวังเรื่องการเพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มและบริหารจัดการจำนวนกรอบที่จ้างให้เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่

★นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการ

ตามมติคณะรัฐมนตรีข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ทุกส่วนราชการที่ต้องการเพิ่มอัตรากำลังต่อคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ให้พิจารณาทบทวนการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภาระงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและปริมาณภารกิจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษมาดำเนินการโดยเฉพาะ รวมทั้งการจ้างพนักงานราชการเพื่อทดแทนการบรรจุข้าราชการด้วย (นร ๐๕๐๕/ว ๑๘๒ ลว. ๒ มิ.ย.๕๙)

★ปัญหาที่พบ/ข้อควรระวัง

๑. ส่วนราชการมีการจ้างพนักงานราชการซ้ำซ้อนกับลูกจ้างประจำ
๒. ภารกิจของพนักงานราชการไม่ชัดเจน และใกล้เคียงกับข้าราชการ
๓. ส่วนราชการมักจ้างพนักงานราชการต่อเนื่องระยะยาว
๔. มีข้อเรียกร้องขอสิทธิประโยชน์ให้ใกล้เคียงกับข้าราชการ
๕. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบพนักงานราชการบ่อยครั้ง
๖. พนักงานราชการที่จะต่อสัญญาจ้างมีอายุใกล้ ๖๐ ปี

★ข้อควรระวังในการต่อสัญญาจ้าง

๑. ต้องมีกรอบอัตรากำลัง
๒. มีแผนงาน/โครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานราชการ
๓. ต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับ ดี

★หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

๑. มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๒. มีผลปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าดี โดยได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน

* การควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ที่มีคนครอง) ณ วันที่ ๑ กันยายน

★ ตัวอย่างประเด็นปัญหาถาม-ตอบ

ข้อคำถาม ๑. อย่างที่ทราบวันที่ ๑ ต.ค.๒๕๕๙ เป็นวันเสาร์ จึงทำให้หลายส่วนราชการมีคำถามในการต่อสัญญาจ้างจะต้องต่อวันไหน เพื่อจะเป็นการจ้างต่อเนื่องได้

ตอบ กรณีถึงวันที่ ๑ ต.ค.เป็นวันที่เริ่มต่อสัญญาจ้างแม้วันที่ ๑ ต.ค.๕๙ จะเป็นวันเสาร์

ข้อคำถาม ๒. เรื่องเกี่ยวกับระบบสารสนเทศของพนักงานราชการ

ตอบ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้าง ต้องรายงานมายังสำนักงาน ก.พ.เป็นลักษณะของรายการข้อมูล ๓๙ รายการ เช่น ได้รับกรอบอัตรากำลังในรอบที่ ๔ จำนวนเท่าไร กรอบพนักงานราชการตำแหน่งไหนที่มีคนครองอยู่ ต้องระบุรายละเอียดข้อมูลบุคคลเข้ามา ต้องรายงานในช่วงเดือนธ.ค.ทุกๆปี ในเชิงปฏิบัติไม่ต้องรอการแจ้ง แต่ต้องทำหลังจากการเลื่อนเงินเดือนพนักงานราชการแล้ว

ข้อคำถาม ๓. เรื่องของการย้าย โอน ไปช่วยราชการ

ตอบ หลักการของพนักงานราชการ เรื่องการย้าย การโอน หรือการปรับวุฒิของพนักงานราชการระเบียบตัวนี้ไม่มี หรือการช่วยราชการก็ไม่มีเช่นกัน เพราะการจ้างพนักงานราชการเป็นการจ้างตามภารกิจ ตามงานที่มีความจำเป็นมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดชัดเจนให้ปฏิบัติงานอะไร อย่างไร ที่ไหน เพราะฉะนั้นตรงนี้จะไม่สามารถดำเนินการได้ อาจจะมีในข้อ ๓๑ ที่ให้มอบให้ช่วยปฏิบัติราชการได้แต่ก็เป็นการครั้งคราวไม่ใช่ตลอดรอบสัญญาจ้าง หรือแม้แต่ใน ๖ เดือนก็ไม่ใช่ทั้ง ๖ เดือน

การจ้างงานและการบริหาร

ระบบพนักงานราชการ :

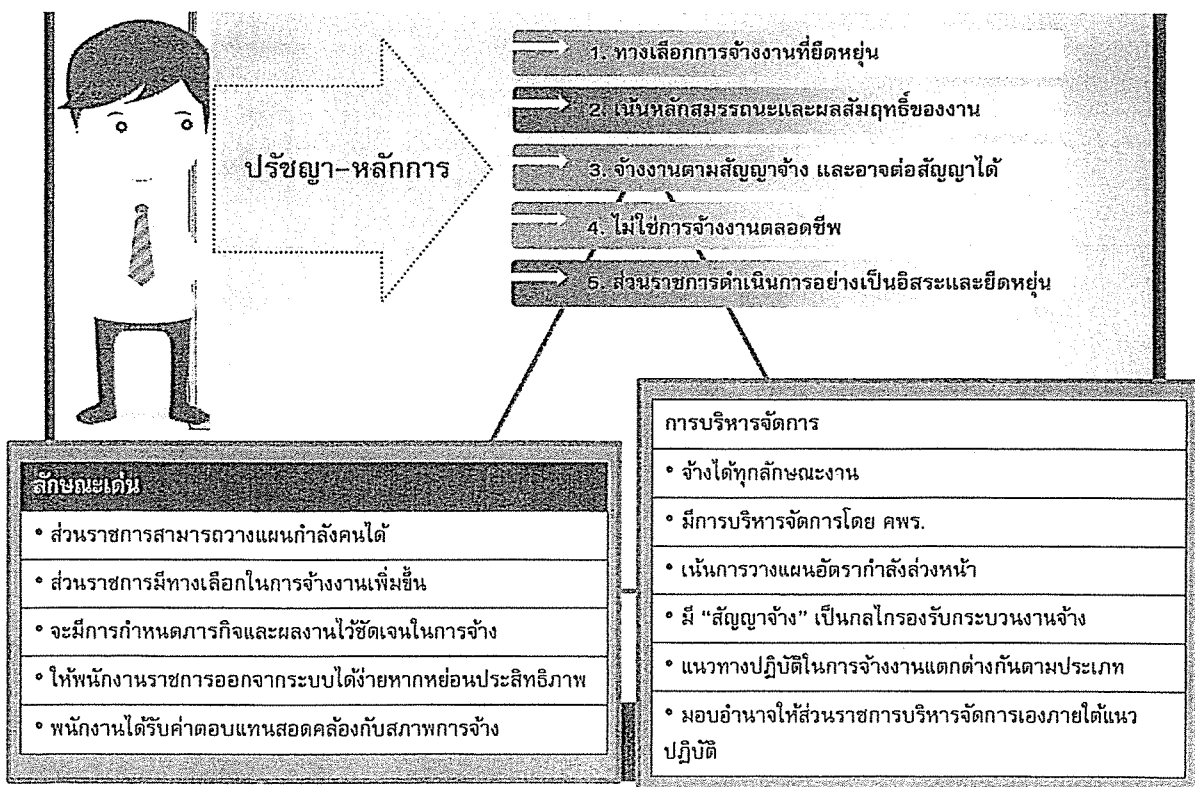
ประเด็นที่ต้องดำเนินการ และข้อควรระวัง

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อซักซ้อมแนวปฏิบัติ

วันพุธที่ 7 กันยายน 2559

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบพนักงานราชการ



นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับพนักงานราชการ

นร 0505/ว 182 (2 มี.ย. 59)

เรื่อง ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี

กำหนดให้ทุกส่วนราชการที่เสนอขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต่อคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาทบทวนการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภาระงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและปริมาณภารกิจเป็นสำคัญ
ทั้งนี้ ให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษมาดำเนินการกิจเฉพาะ รวมทั้งการจ้างพนักงานราชการเพื่อทดแทนการบรรจุข้าราชการด้วย

นร 1008.4/83 (17 พ.ค. 59)

เรื่อง แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

ได้ชักชวนแนวทางการดำเนินการตามข้อสั่งการในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2559 กำหนดให้กระทรวงพิจารณาขยับเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น และเกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติงานอื่นที่จำเป็นแทน รวมทั้งให้พิจารณาการใช้รูปแบบการจ้างงานอื่นสำหรับการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป หรืองานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานราชการ

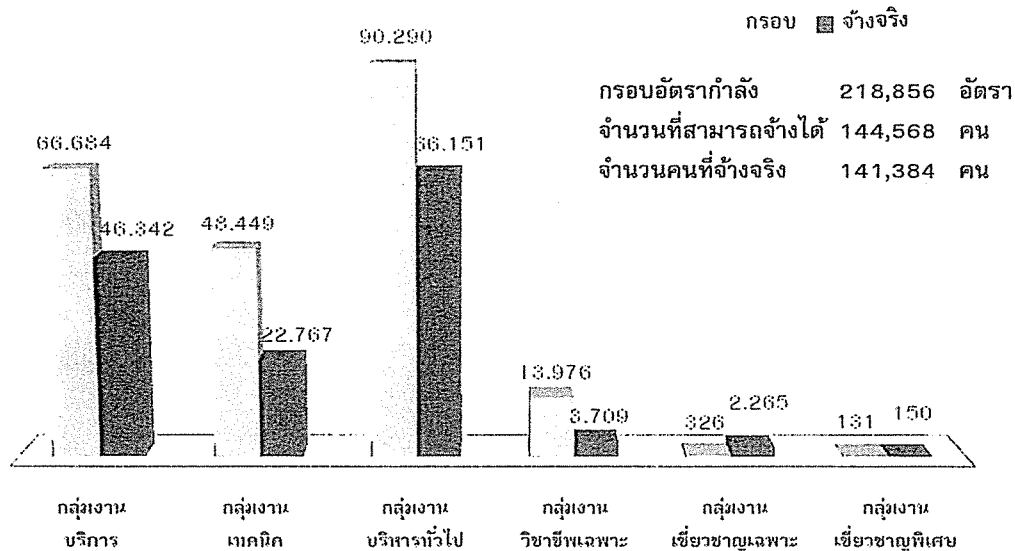
การใช้พนักงานราชการตามลักษณะภารกิจภาครัฐ

หลัก	 ข้าราชการ 69.01%	 พนักงานราชการ 11.39%	 ลูกจ้างประจำ 3.47%	 ลูกจ้างชั่วคราว 6.40%	 จ้างเหมา บริการ 0.90%	 อื่นๆ 8.83%
สนับสนุน ทางวิชาการ	 ข้าราชการ 55.10%	 พนักงานราชการ 23.73%	 ลูกจ้างประจำ 6.44%	 ลูกจ้างชั่วคราว 4.28%	 จ้างเหมา บริการ 2.28	 อื่นๆ 8.16%
สนับสนุน ทางการบริหาร จัดการ	 ข้าราชการ 20.80%	 พนักงานราชการ 22.32%	 ลูกจ้างประจำ 7.36%	 ลูกจ้างชั่วคราว 20.54%	 จ้างเหมา บริการ 23.93%	 อื่นๆ 5.05%

ประมาณการจากข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การจ้างพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงาน

การจัดกลุ่มงานพนักงานราชการให้เหมาะสม และใช้พนักงานราชการตามกรอบฯ



ประมาณการจากข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

5

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 1 - 4

ประเภทกลุ่มงาน	จำนวนกรอบอัตรากำลังที่อนุมัติ (อัตรา)			
	พ.ศ. 2548 - 2551 (รอบที่ 1)	พ.ศ. 2552 - 2555 (รอบที่ 2)	พ.ศ. 2556 - 2559 (รอบที่ 3)	พ.ศ. 2560 - 2563 (รอบที่ 4)
1. กลุ่มงานบริการ	81,820	77,952	65,676	63,708
2. กลุ่มงานเทคนิค	49,043	45,952	48,449	47,612
3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	60,648	63,398	90,300	95,362
4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	12,196	11,874	13,974	14,671
5. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	579	459	326	271
6. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	115	134	131	214
รวมทั้งสิ้น	204,401	199,769	218,856	221,838

6

แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง รอบที่ 4

1

สำนักงาน ก.พ. + สำนักงานประมาณ ติดตามการบริหารกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการอย่างเคร่งครัด (มติ คพร. เมื่อวันที่ 25 ม.ค. 59)

ติดตามและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 ที่ส่วนราชการได้รับจัดสรร เพื่อให้
การใช้อัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการมีความคุ้มค่า สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถ
จัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกัน

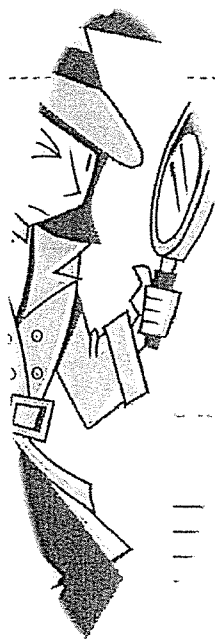
2

หากส่วนราชการยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเต็มตามจำนวนกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ 4 (ส่งผลให้ส่วนราชการมีอัตรารว่าง เนื่องจากยังไม่มี
งบประมาณในการจ้างพนักงานราชการ) จะต้องไม่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง
พนักงานราชการเพิ่มเติมจากกรอบที่ได้รับจัดสรรนี้

3

หากส่วนราชการมีภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงกลุ่มงาน
ของพนักงานราชการต้องแจ้งให้ คพร. รับทราบก่อน และต้องบริหารจำนวนอัตรา
เพื่อไม่เป็นการเพิ่มงบประมาณค่าตอบแทนพนักงานราชการ

7



ปัญหาที่พบ/ข้อควรระวัง

- ส่วนราชการมีการจ้างพนักงานราชการซ้ำซ้อนกับลูกจ้างประจำ
- ภารกิจของพนักงานราชการไม่ชัดเจน และใกล้เคียงกับข้าราชการ
- ส่วนราชการมักจ้างพนักงานราชการต่อเนื่องระยะยาว
- มีข้อเรียกร้องขอสิทธิประโยชน์ให้ใกล้เคียงกับข้าราชการ
- มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบพนักงานราชการบ่อยครั้ง
- พนักงานราชการที่จะต่อสัญญาจ้างมีอายุใกล้ 60 ปี

8

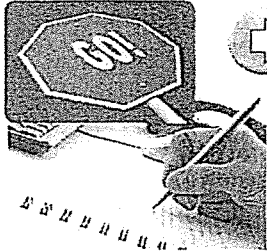
ข้อควรระวังในการต่อสัญญาจ้าง



ต้องมีการขอใบรับรอง



มีแผนงาน/โครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานราชการ



ต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2 ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้าง

ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี

หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

1

มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ไม่น้อยกว่า 8 เดือน



2

มีผลปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าดี
โดยได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6
ของฐานค่าตอบแทน

ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงิน
ไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ที่มีคนครอง)
ณ วันที่ 1 กันยายน