

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ 5
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ
สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบพนักงานราชการ



ปรัชญา-หลักการ

1. ทางเลือกการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว
2. เน้นหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. จ้างงานตามสัญญาจ้าง และอาจต่อสัญญาได้
4. ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ

ลักษณะเด่น

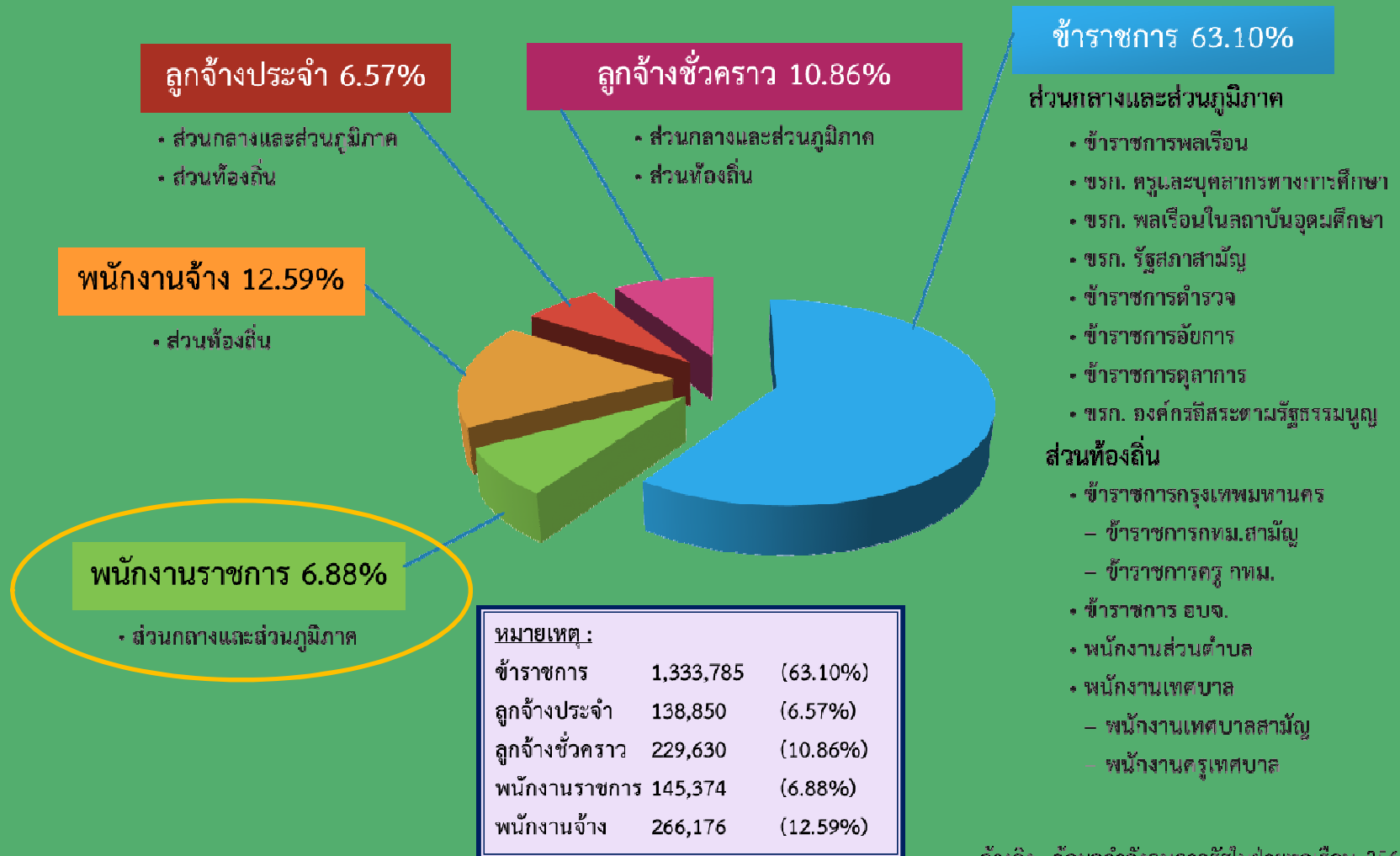
- ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนได้
- ส่วนราชการมีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- มีการกำหนดภารกิจและผลงานไว้ชัดเจนในการจ้าง
- สามารถเลิกจ้างได้หากหย่อนประสิทธิภาพ
- พนักงานได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

การบริหารจัดการ

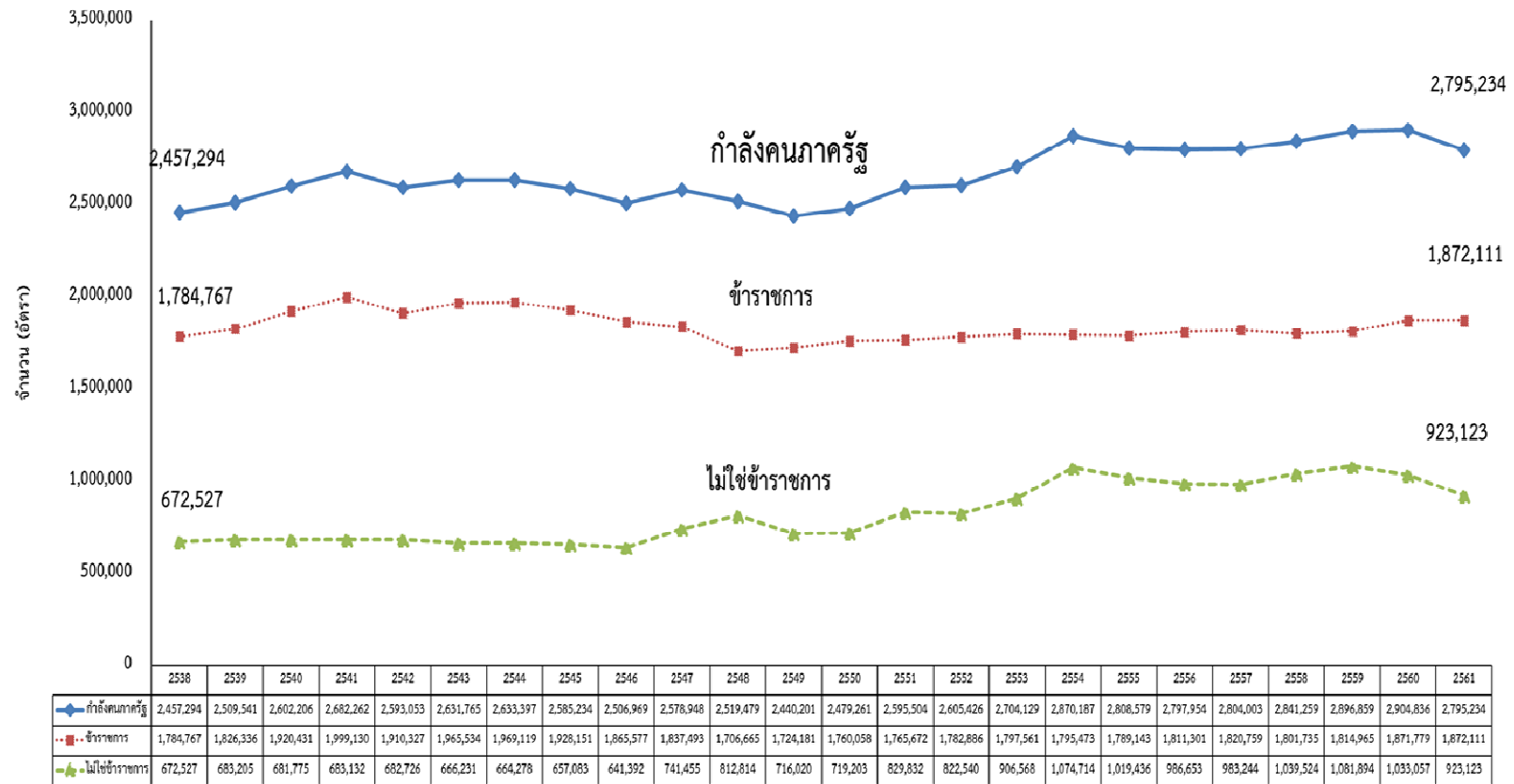
- จ้างได้ทุกลักษณะงาน
- มีการบริหารจัดการโดย คพร.
- เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า
- มี “สัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้าง
- แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภท
- มอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองภายใต้แนวปฏิบัติที่ คพร. กำหนด

สภาพกำลังคนในปัจจุบัน

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2.11 ล้านคน



อ้างอิง : ข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2561



หมายเหตุ : ไม่ใช่ข้าราชการ หมายถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานจ้าง

**การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการ ของส่วนราชการ 6 กระทรวง
ที่ได้รับการจัดสรรกรอบมากที่สุด**

กระทรวง	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562
ศึกษาธิการ	4,080.942	4,311.861	5,279.299	7,254.790	8,404.756	9,602.617	10,439.096	10,875.581	11,110.861	11,877.119	12,156.459
เกษตรและสหกรณ์	2,521.305	2,672.043	2,879.692	3,575.794	4,124.991	4,661.230	5,294.717	5,744.362	6,099.534	6,362.909	6,602.431
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	2,008.324	2,116.920	2,235.843	2,707.135	3,043.571	3,516.773	3,865.810	4,152.963	4,372.711	4,563.179	4,750.086
สาธารณสุข	367.692	466.330	584.693	928.231	1,252.869	1,596.467	2,011.552	2,358.917	2,601.060	2,921.687	3,294.402
กลาโหม	474.013	563.246	676.197	899.320	1,131.382	1,373.261	1,673.271	1,914.352	2,061.789	2,257.950	2,413.022
คมนาคม	371.126	445.724	518.106	667.887	847.491	1,104.121	1,271.945	1,354.251	1,446.844	1,565.485	1,689.208
รวม	9,823.402	10,576.125	12,173.830	16,033.157	18,805.060	21,854.468	24,556.391	26,400.427	27,692.798	29,548.329	30,905.608

หมายเหตุ : ข้อมูลการเบิกค่าใช้จ่ายจากบัญชีค่าตอบแทนพนักงานราชการจากกรมบัญชีกลาง (รหัสบัญชี 5101010115)

หน่วย: ล้านบาท

การดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ผ่านมา

กรอบอัตรากำลัง	หลักการและแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. เห็นชอบ (อัตรา)	จำนวนที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมตามข้อ 17			รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทั้งสิ้น (อัตรา)
			ตามภารกิจ (อัตรา)	ยุทธศาสตร์ประเทศ (อัตรา)	รวม (อัตรา)	
กรอบรอบที่ 1 (พ.ศ. 2548 – 2551)	เพื่อทดแทนอัตรารว่างของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบบุคลากร	204,401	2,093	-	2,093	206,494
กรอบรอบที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2555)	จัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายใต้จำนวนเท่าที่ได้รับจัดสรรจาก คพร. ในรอบที่ 1	199,665	15,666	-	15,666	215,331
กรอบรอบที่ 3 (พ.ศ. 2556 – 2559)	การใช้กำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจ	219,202	79	547	626	219,828
กรอบรอบที่ 4 (พ.ศ. 2560 – 2563)	สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ และลักษณะงานของส่วนราชการ มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้	221,838	744	-	744	222,582

- กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน 2563

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ

เป็นพนักงานราชการ ตามกรอบอัตรากำลังที่ คพร. อนุมัติมาจากอัตรากำลังของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวและขอจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ โดยในส่วนของลูกจ้างประจำจะต้องรอให้ว่างจึงจะจ้างทดแทนได้

พนักงานราชการ กลุ่ม 2

เป็นพนักงานราชการที่มาจากมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547 เมื่อว่างลงจะต้องยุบทันที และไม่รวมอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ

พนักงานราชการศักยภาพสูง

เป็นพนักงานราชการที่มาจากมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 ในการดึงดูดและจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพ เป็นที่ประจักษ์ เข้ามาเป็นพนักงานราชการ

พนักงานราชการรองรับการทดแทนอัตร่าว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 และมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565)

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563)

	กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563)							พนักงาน ราชการ กลุ่ม 2 ตามมติ ค.ร.ม. 5 ต.ค. 2547	กรอบพนักงาน ราชการ ศักยภาพสูง			กรอบ พนักงาน ราชการที่ จ้างทดแทน อัตรากำลัง จาก ผลการ เกษียณอายุ ของ ข้าราชการ
	บริการ	เทคนิค	บริหาร ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	รวม		เชี่ยวชาญ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	รวม	
ต้นรอบ	63,706	47,634	95,332	14,680	272	214	221,838	15,679				
ปลายรอบ*	64,133	46,983	95,977	14,474	299	224	222,090	14,092	19	16	35	462

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)



หลักการ

- สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และลักษณะงานของส่วนราชการ
- มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
- สนับสนุนให้เกิดบูรณาการการบริหารกำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการและของภาครัฐ
- คำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567) (ต่อ)

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (กรอบปกติ)

- ตรึงกรอบอัตรากำลัง ไม่เกิน 222,090 อัตรา (กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 ณ วันที่ 30 พ.ย. 2562)

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการศักยภาพสูง

- ขอรับการจัดสรรในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติก่อน
- ในระหว่างกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 หากมีความจำเป็นตามภารกิจ สามารถจัดทำคำขอรับการจัดสรรได้

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

- ให้ส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สัญญาจ้างพนักงานราชการ

- ให้ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างกับพนักงานราชการในลักษณะปีต่อปี

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567) (ต่อ)



แนวทางการพิจารณา
จัดสรรกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ
ของ คพร.

• จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการให้กับ

- 1) ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมตั้งใหม่
- 2) ส่วนราชการที่รับโอนภารกิจพร้อมพนักงานราชการ
- 3) ส่วนราชการที่มีภารกิจซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือมีมติคณะรัฐมนตรีได้สั่งการ หรือข้อกฎหมายต่าง ๆ

พิจารณาเพิ่มให้ไม่เกินร้อยละ 0.5 ของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5

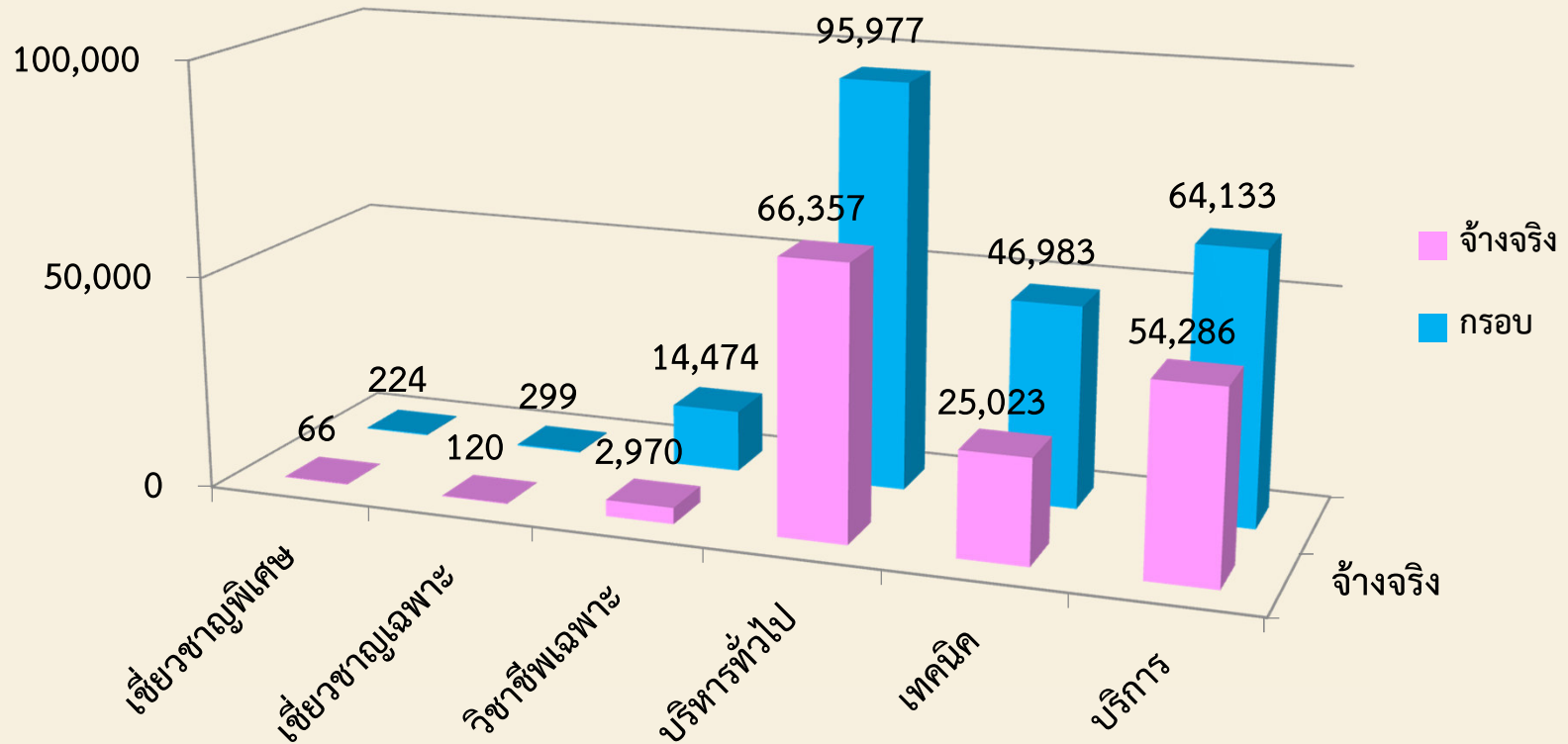
• ปรับลดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการลงจากกรอบพนักงานราชการ รอบที่ 4

- 1) ส่วนราชการที่มีการตัดโอน/มอบภารกิจให้กับส่วนราชการอื่น
- 2) ส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

ติดตามและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการ
ได้รับจัดสรรให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

จัดกลุ่มงานพนักงานราชการให้เหมาะสม และใช้พนักงานราชการตามกรอบ



กรอบอัตรากำลัง	222,090	อัตรา
จำนวนที่สามารถจ้างได้	172,871	คน
จำนวนคนที่จ้างจริง	148,822	คน

หมายเหตุ จำนวนการจ้างพนักงานราชการ ณ 20 ส.ค. 2562 (ฐานข้อมูล GEIS)

ลำดับการดำเนินการเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

ลำดับการดำเนินการ

พิจารณายุทธศาสตร์ นโยบาย
และภารกิจส่วนราชการ

พิจารณาสัดส่วนภารกิจของงาน

พิจารณาหน่วยงานที่รับผิดชอบ

พิจารณาความจำเป็นของงาน

พิจารณากำหนดอัตรากำลัง

พิจารณาประเภทการจ้างงาน
และตำแหน่ง

การเตรียมข้อมูล/การพิจารณาของส่วนราชการ

ระดับของยุทธศาสตร์ นโยบาย ภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
แผนงาน โครงการประจำปีของหน่วยงาน

ภารกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยเน้นการวิเคราะห์ภารกิจ
(หลัก/สนับสนุนทางวิชาการ/สนับสนุนทางการบริหารจัดการ)

พิจารณาลงรายสำนัก/กอง/กลุ่ม/ฝ่าย

ทบทวนว่างานมีความจำเป็นหรือไม่ (เป็นงานปัจจุบัน/เพิ่มใหม่/ยุบเลิก)

การวิเคราะห์กระบวนการและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กำหนดประเภทการจ้างงาน ตำแหน่ง/สายงาน

การวิเคราะห์ภารกิจและการใช้กำลังคน

บทบาทหน้าที่
และภารกิจของ
ส่วนราชการ

- ยุทธศาสตร์ชาติ
- กฎหมาย
- กฎกระทรวง
- นโยบาย

สภาพกำลังคน
ของ
ส่วนราชการ

๑. ทบทวนว่าเป็นภารกิจที่ภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินการหรือไม่

จำเป็น

ไม่จำเป็น

ยุบเลิก/ยุบรวม/ถ่ายโอน/รูปแบบอื่น/
เกลี้ยอัตรากำลังไปภารกิจที่จำเป็น

๒. เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

ให้จ้างเหมาร่วมกับภาคส่วนอื่น

๓. ให้ชะลอการดำเนินงานไว้ก่อน ได้หรือไม่

ไม่ได้

ได้

เกลี้ยอัตรากำลังไปให้ภารกิจที่จำเป็น
กว่า

๔. ทบทวนการจัดโครงสร้าง/กระบวนงาน

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

ปรับโครงสร้าง/ระบบงาน/ลดขั้นตอน/
เทคนิคบริหารจัดการ/ใช้เทคโนโลยี

๕. วิเคราะห์การจัดอัตรากำลัง ความสอดคล้องของประเภทกำลังคนตามภารกิจ

ขาด

เกิน

เกลี้ยกำลังคนไปภารกิจอื่นที่จำเป็น

๖. ขอเกลี้ยอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่น

ข้อควรคำนึงในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5

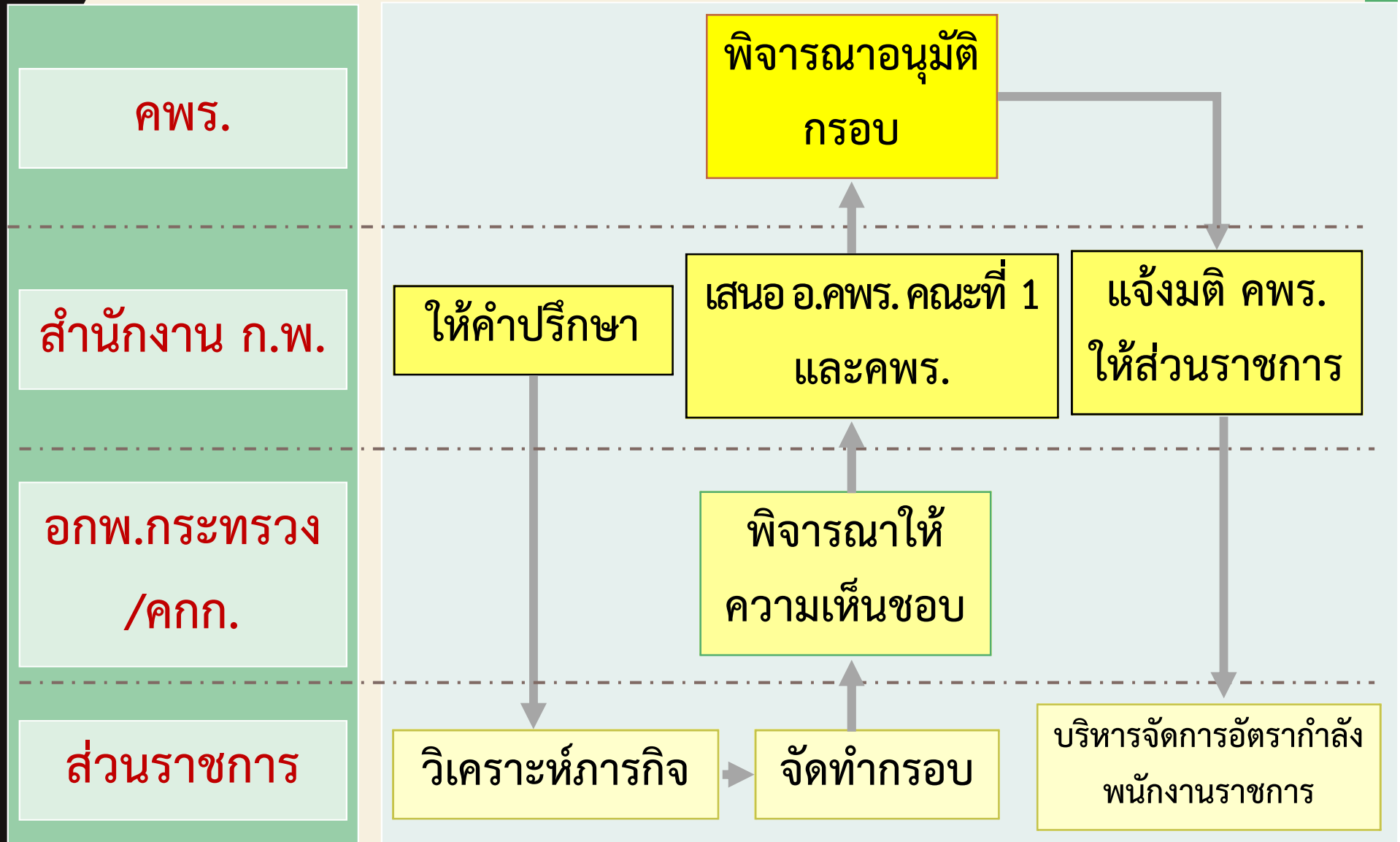
พิจารณาภาพรวมการใช้กำลังคนทุกประเภทกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ



แนวทางการพิจารณาตามตารางการกำหนดประเภทบุคลากรตามลักษณะภารกิจ

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด / หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุนทางการบริหารจัดการ	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน

ขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ



การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ

หากภารกิจยังได้รับการจัดสรรใน
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

นำแนวทางการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
มาใช้อย่างเข้มข้น

เลิกจ้าง

- ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับ “ดี”

ต่อสัญญา
จ้าง

- ต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ
- มีนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อ
- มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”
- ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ให้ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างกับพนักงานราชการในลักษณะปีต่อปี

แผนการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

➤ ส่วนราชการวิเคราะห์
และเสนอ อ.ก.พ.
กระทรวง พิจารณา
และส่งให้สำนักงาน ก.พ.
ภายในวันที่
๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

➤ คพร. พิจารณาจัดสรร
กรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ 5
ให้กับส่วนราชการ

กุมภาพันธ์

มีนาคม - เมษายน

พฤษภาคม - มิถุนายน

กรกฎาคม

สิงหาคม

➤ จัดการประชุม
เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ
แนวทางการวิเคราะห์
เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ 5
ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
พนักงานราชการ
ของส่วนราชการต่าง ๆ

➤ ฝ่ายเลขานุการ คพร.
และเจ้าหน้าที่
กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำ
วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ 5
และนำเสนอ อ.คพร.
คณะที่ 1 พิจารณา

➤ ประกาศการใช้
กรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ
รอบที่ 5

รวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดความต้องการอัตรากำลัง แบบ พรก. 1 ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

แบบ พรก. 1

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)		จ้างเหมาบริการ		พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงาน ก.สาธารณสุข (คน)	อื่น ๆ	พนักงานราชการ						
	ตำแหน่ง	คน		เงินในงปม.	เงินนอกงปม.	ตัวบุคคล (คน)	จ้างเอกชน (✓)			กรอบรอบที่ 4 ¹ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ ² (คน)	พรก. ที่จ้างจริง ³ (คน)	พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ ⁴ (คน)	พรก. ตามข้อ 17 ⁵ (ตำแหน่ง)	พรก. ศักยภาพสูง ⁶ (ตำแหน่ง)	ทดแทนเกษียณ ⁷ (ตำแหน่ง)
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
รวม																

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ :
- 1 - กรอบรอบที่ 4 หมายถึง กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เต็มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา 1 : 1
 - 2 - ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา 1 : 1 เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง
 - 3 - พรก. ที่จ้างจริง หมายถึง จำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2561 - 30 ก.ย. 2562)
 - 4 - พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547
 - 5 - พรก. ตามข้อ 17 หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 17 เพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ค.ร.ม. หรือตามกฎหมายกำหนด
 - 6 - พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ
 - 7 - ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2560 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรจ้างงานรูปแบบอื่น

การพิจารณาอุปสงค์เพื่อกำหนดความต้องการอัตรากำลัง แบบ พรก. 2 แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

แบบ พรก. 2

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

ส่วนราชการ (กรม)

ภารกิจ สำนัก / กอง กลุ่ม / ฝ่าย <small>(โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)</small>	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓)		ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวน กระบวนการ หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอ จัดสรรรอบ พรก./ข้อจำกัด ของ <u>สรก.</u> ของ <u>สรก.</u>	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
				งานประจำ		งานตาม นโยบาย / โครงการ เร่งด่วน ¹	ขรก.	ลูกจ้าง				
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	เช่นเดียวกับ ขรก.	เช่นเดียวกับ ลูกจ้าง							
ภารกิจ..... (ชื่อสำนัก / กอง / กลุ่ม / ฝ่าย)												
รวม												

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ : 1 - งานตามนโยบาย/โครงการสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลที่มีระยะเวลาการดำเนินการชัดเจน (ไม่เกิน 4 ปี)

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการ โปรตแนบผังการทบทวนกระบวนการหรือแผนปฏิรูปองค์กรที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

รวบรวมข้อมูลการจ้างงานของพนักงานราชการ

แบบ พรก. 3 แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

แบบ พรก. 3

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ
ส่วนราชการ (กรม)

ส่วนราชการ	ระยะเวลาการจ้างงานต่อเนื่อง* โดยประมาณ (ระบุจำนวนคน)													รวม (คน)
	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี	12 ปี	13 ปี	14 ปี	15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
รวม														

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ : * - การจ้างงานต่อเนื่อง หมายถึง การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายเดิม ในตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม โดยไม่มีการขาดช่วงของระยะเวลาจ้างงาน (พิจารณาตามสัญญาจ้าง)
- หากมีการจ้างงานต่อเนื่อง แต่มีการแบ่งเป็นหลายช่วง ให้กรอกข้อมูลของช่วงที่เป็นปัจจุบันที่สุดเพียงช่วงเดียว
 - หากในช่วงปีใด มีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)		จ้างเหมาบริการ		พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงาน ก.สาธารณสุข (คน)	อื่น ๆ	พนักงานราชการ						
	ตำแหน่ง	คน		เงินในงปม.	เงินนอกงปม.	ตัวบุคคล (คน)	จ้างเอกชน (✓)			กรอบรอบที่ 4 ¹ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ ² (คน)	พรก. ที่จ้างจริง ³ (คน)	พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ ⁴ (คน)	พรก. ตามข้อ 17 ⁵ (ตำแหน่ง)	พรก. ศักยภาพสูง ⁶ (ตำแหน่ง)	ทดแทนเกษียณ ⁷ (ตำแหน่ง)
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
รวม																

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ : 1 - กรอบรอบที่ 4 หมายถึง กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เต็มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา 1 : 1
- 2 - ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา 1 : 1 เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง
- 3 - พรก. ที่จ้างจริง หมายถึง จำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2561 – 30 ก.ย. 2562)
- 4 - พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547
- 5 - พรก. ตามข้อ 17 หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 17 เพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็น เร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ค.ร.ม. หรือตามกฎหมายที่กำหนด
- 6 - พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ
- 7 - ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2560 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

ส่วนราชการ (กรม)

ภารกิจ สำนัก / กอง กลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓)			ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวน กระบวนการ หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอ จัดสรรรอบ พรก./ข้อจำกัด ของ สรก.	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	งานประจำ		งานตาม นโยบาย / โครงการ เร่งด่วน ¹	สรก.	ลูกจ้าง	ผู้รับ จ้างเหมา (บุคคล)				
				เช่นเดียวกับ สรก.	เช่นเดียวกับ ลูกจ้าง								
ภารกิจ..... (ชื่อสำนัก / กอง / กลุ่ม / ฝ่าย)										มี/ไม่มี ระบุ...(วิธีการ)			
รวม													

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ : 1 - งานตามนโยบาย/โครงการสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลที่มีระยะเวลาการดำเนินการชัดเจน (ไม่เกิน 4 ปี)

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการ พรก.แนบผังการทบทวนกระบวนการหรือแผนปฏิรูปองค์กรที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

ส่วนราชการ	ระยะเวลาการจ้างงานต่อเนื่อง* โดยประมาณ (ระบุจำนวนคน)													รวม (คน)
	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี	12 ปี	13 ปี	14 ปี	15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
รวม														

ส่วนราชการ (กรม)

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ : * - การจ้างงานต่อเนื่อง หมายถึง การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายเดิม ในตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม โดยไม่มีการขาดช่วงของระยะเวลาจ้างงาน (พิจารณาตามสัญญาจ้าง)
- หากมีการจ้างงานต่อเนื่อง แต่มีการแบ่งเป็นหลายช่วง ให้กรอกข้อมูลของช่วงที่เป็นปัจจุบันที่สุดเพียงช่วงเดียว
 - หากในช่วงปีใด มีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี