



สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ



ฝ่ายเลขานุการร่วม
คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ

ฝ่ายเลขานุการร่วม
คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.

ชื่อหนังสือ	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ		
สงวนลิขสิทธิ์	ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดย สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		
พิมพ์ครั้งที่ ๑	พ.ศ. ๒๕๖๖		
จำนวนพิมพ์	๑,๕๐๐ เล่ม		
เจ้าของ	สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		
ที่ปรึกษา	นายปิยวัฒน์	ศิวรักษ์	เลขาธิการ ก.พ.
	นายสุวัฒน์	เอื้อเพื่อ	รองเลขาธิการ ก.พ.
	นางสาวแก้วตา	ศรีสังข์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน
คณะผู้จัดทำ	คณะทำงานขับเคลื่อนภารกิจการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		
พิมพ์ที่	กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ. เลขที่ ๔๗/๑๑๑ หมู่ ๔ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๖ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๗		
Citation	Icon designed by Freepik. Retrieved from www.flaticon.com Image designed by Freepik. Retrieved from www.freepik.com		



ดาวน์โหลดหนังสือ

<https://shorturl.ocsc.go.th/r/166d7e2c>

คำนำ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ (๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำมาตรการฉบับนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มสถานการณ์กำลังคนภาครัฐในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ประกอบด้วย สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและด้านแรงงานของประเทศ ภาพรวมของกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในรอบที่ผ่านมา รวมทั้งผลการสำรวจความคิดเห็นจากส่วนราชการเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต และผลการประชุมร่วมกับผู้แทนฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับนี้ มีความเหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

จากมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น ๒ มาตรการ คือ มาตรการที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ และมาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคน และภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดขั้นตอน วิธีการ รวมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป

ทั้งนี้ ขอขอบคุณฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ผู้แทนส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์และนำมาสู่การจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถนำคู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารกำลังคนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

• บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๗
• แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๑
หลักการ	๑๑
เป้าหมาย	๑๑
ตัวชี้วัด	๑๒
ขอบเขตและระยะเวลาการดำเนินการ	๑๒
กลไกการบริหารอัตรากำลัง	๑๔

ส่วนที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

๑๕

๑.๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน	๑๗
๑.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑

ส่วนที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๒๕

๒.๑ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๘
๒.๒ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓๕
๒.๓ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการตำรวจ	๓๘
๒.๔ กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง	๓๙
๒.๕ กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ	๔๐
๒.๖ กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่	๔๑
๒.๗ การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ	๔๔
๒.๘ การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท	๔๕
๒.๙ ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔๖

ส่วนที่ ๓ การนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ

๕๑

ภาคผนวก ๑	อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)	๕๓
ภาคผนวก ๒	มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕๗
ภาคผนวก ๓	มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ	๖๓
ภาคผนวก ๔	ตารางสรุปหลักเกณฑ์และแนวทางการคำนวณการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๖๗
ภาคผนวก ๕	ตัวอย่างการจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๓
	(๑) เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๗๕
	- ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๗๕
	- ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๗๘
	(๒) เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) กระทรวง ...	๘๓
	- ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๘๓
ภาคผนวก ๖	ตารางสรุปแบบฟอร์มประกอบการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๘๙
ภาคผนวก ๗	ตัวอย่างแบบฟอร์ม คปร. ที่ใช้ในการดำเนินการ ^๑	๙๓
	(๑) <u>แบบสรุปภาพรวม</u> สรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๙๕
	(๒) <u>แบบ คปร. ๑</u> บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๙๖
	(๓) <u>แบบ คปร. ๒</u> บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๐๑

^๑ แบบ คปร. ๗ ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลในโอกาสต่อไป

(๔) แบบ คปร. ๓ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๐๒
(๕) แบบ คปร. ๔ บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๐๗
(๖) แบบ คปร. ๕ แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๐๘
(๗) แบบ คปร. ๖ แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร และการทบทวนความจำเป็น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๑๐
ภาคผนวก ๘ ตัวอย่างหนังสือรายงานผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	๑๑๑
(๑) เรื่อง รายงานผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๑๓
- ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๑๑๓
- ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑๑๔
(๒) เรื่อง ขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทน อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๑๕
- ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑๑๕
- แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทน อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	๑๑๖
- กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. กระทรวง ... ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ...	๑๑๗
(๓) เรื่อง ขอความเห็นชอบกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม	๑๑๘
- ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑๑๘
- บัญชีแสดงรายละเอียดกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม กรม ... กระทรวง ...	๑๑๙
ภาคผนวก ๙ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๒๑
ภาคผนวก ๑๐ คำถามและคำอธิบายเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๒๗

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ (๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกรอบแนวทางมาจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ได้รับทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ และเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอ โดยจุดเน้นในประเด็นที่สำคัญของมาตรการฯ สรุปได้ดังนี้

๑) **ปรับกรอบระยะเวลาการดำเนินการ ให้มีผลบังคับใช้ภายในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)** เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับเป้าหมายการขับเคลื่อนภารกิจตามหมุดหมายที่ ๑๓ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการ ทบทวนภารกิจและใช้กำลังคนที่มีอยู่ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจ มาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญามากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบัน และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๒) **ปรับแนวทางของมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยแบ่งการบริหารอัตรากำลัง ออกเป็น ๒ ช่วง ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)^๒ เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ (๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสม**

^๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๘ โดยสรุป กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ๓ ประเภท ดังนี้ ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงาน การศึกษา ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และ ค. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งนี้ ในส่วนของ ตำแหน่งตามมาตรา ๓๘ ค. มีดังนี้ (๑) ศึกษานิเทศก์ และ (๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่ง ของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

กับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยกำหนดแนวทางให้จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที (๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดแนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ และสัดส่วนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๓) **ปรับแนวทางการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** จากการประชุมหารือร่วมกับเลขาธิการ ก.ค.ศ. และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีความเห็นโดยสรุปว่า ด้วยอัตรากำลังเกิดลดลงทำให้แนวโน้มจำนวนนักเรียนในประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะจำนวนโรงเรียนสังกัด สพฐ. ที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาก รวมทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการควบรวมหรือยุบเลิกยังเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก และลดผลกระทบอันเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว แต่ยังคงไว้ซึ่งความสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และสถานการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรของประเทศ จึงปรับแนวทางการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษา^๓ ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติ ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับโรงเรียนดังกล่าวด้วย และให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา ในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

^๓ **กลุ่มสถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับกลุ่มสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อบริหารอัตรากำลังตามความจำเป็น

๔) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบ หรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๕) ให้เข้มงวดกับการพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่อย่างจริงจัง หากส่วนราชการมีคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ คปร. จะนำผลการบริหารอัตราว่างของส่วนราชการในภาพรวมมาประกอบการพิจารณาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นก่อน โดยจะดำเนินการผ่านกลไกการพิจารณากลับกรองของคณะกรรมการ คปร. ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังโดย คปร. เป็นไปอย่างรอบคอบมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่เพิ่มสูงขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตราข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

๖) ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน นำแนวทางการบริหารอัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง โดยให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรมบัญชีกลาง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การกำกับดูแลการควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐมีการเชื่อมโยงข้อมูลและรายงานข้อมูลอัตรากำลังภาครัฐทุกประเภท ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อรวบรวมจัดทำเป็นฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐได้อย่างเหมาะสมต่อไป

แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

- ๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์
- ๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้ออัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๑) ระดับความสำเร็จของการควบคุมขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการควบคุมอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
 - สัดส่วนของการเพิ่มขึ้นของอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในแต่ละปี ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา
 - ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการนำร่องให้ส่วนราชการมีแผนการปรับลดกำลังคน โดยดำเนินการทบทวนภารกิจร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อถ่ายโอนภารกิจหรือเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
- ๒) ระดับความสำเร็จของการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ
 - ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด
 - ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)
- ๓) ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ขอบเขตและระยะเวลาการดำเนินการ

- ๑) **ขอบเขต** : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ครอบคลุมการบริหารกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่ ข้าราชการ^๔ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
- ๒) **ระยะเวลาการดำเนินการ** : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกมาตรการฯ ฉบับใหม่ มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ ฉบับนี้

^๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ (ไม่รวมข้าราชการทหาร)

ทั้งนี้ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป) แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๒.๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

ให้มีการตรึงอัตรากำลัง โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที โดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตรารว่างที่มีอยู่ตามความจำเป็นของภารกิจ รวมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามที่ได้มีการทบทวน

- ๐ ตรึงอัตรากำลัง
- ๐ ไม่เพิ่มกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม
- ๐ จัดสรรอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที
- ๐ ชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ด้วยพนักงานราชการ

๒.๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ และสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และหากส่วนราชการมีคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ คปร. จะนำผลการบริหารอัตรารว่างของส่วนราชการในภาพรวมมาประกอบการพิจารณาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นก่อน หากมีกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการผ่านกลไกของคณะอนุกรรมการ คปร. ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

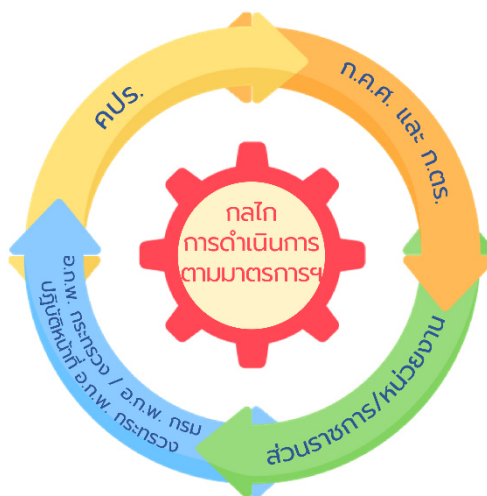
- ๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. จัดสรร/เกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ/ทดแทนด้วยพนักงานราชการ ตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ๐ หากมีส่วนราชการขออัตราตั้งใหม่ คปร. จะนำผลการบริหารอัตรารว่างในภาพรวมของกรมและกระทรวงทั้งหมด มาประกอบการพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นก่อน
- ๐ ให้มีกลไกคณะอนุกรรมการ คปร. เพื่อกลั่นกรองคำขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ ก่อนที่จะเสนอ คปร. พิจารณา
- ๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา

กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ส่วนราชการมีคำขอร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตราข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

กลไกการบริหารอัตรากำลัง

กลไกการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีดังนี้

- ๑) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการหรืออัตรากำลังว่างกรณีอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตรากำลังที่ว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นการยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หรือแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- ๒) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด
- ๓) องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด
- ๔) ส่วนราชการ/หน่วยงาน ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด และรายงานผลการดำเนินการบริหารอัตรากำลัง รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และ คปร. ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไป

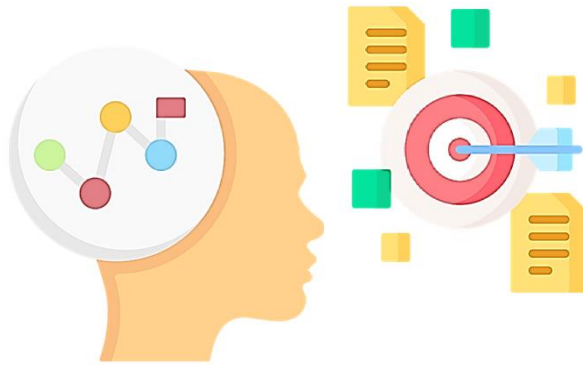


NOTES

มาตรการฯ นี้ สะท้อนความร่วมมือร่วมใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง ๔ ฝ่าย ข้างต้น ซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการทำให้อัตรากำลังของภาครัฐมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๑

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์



มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพ และศักยภาพของระบบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในภาพรวม ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบท และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการบริหารองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่เพื่อยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อย่างเต็มรูปแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือค่านิยม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคลากรภาครัฐที่มีความเป็นมืออาชีพ

NOTES

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่ใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลในการควบคุม ขนากำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ดังนั้น แนวทาง การดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความจำเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละส่วนราชการ

สรุปภาพรวมมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์



NOTES

- ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความจำเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละส่วนราชการ
- แนวทางฯ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการดำเนินการตาม “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐”

๑.๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

มุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลัง เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน และภาระงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหากำลังคน และส่งผลให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีกำลังคนที่มีความพร้อมต่อการแข่งขันและรองรับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในการวางแผนกำลังคน ส่วนราชการจำเป็นต้องพิจารณานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐเป็นหลัก โดยยึดโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐบาล รวมถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังตามมาตรการฯ ฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจและประเมินสภาพภาพการใช้กำลังคน ทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อให้การบริหารจัดการและการใช้กำลังคนที่มีอยู่เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการกำหนดจำนวนและประเภทกำลังคนที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนต้นทุนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศ

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการวางแผนการเตรียมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถนำแผนกำลังคนไปใช้ประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี รวมทั้งนำไปใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ อาทิ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งที่มีความสำคัญ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการ

แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑) ทบทวน วิเคราะห์ห้บทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และเป้าหมายขององค์กร ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการ และการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ
๒) วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน และรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับประเภทภารกิจ รวมทั้งพิจารณาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละประเภท	
๓) ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น	
๔) วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น โครงสร้างอายุกำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	
๕) วิเคราะห์ข้อมูลและสาเหตุในการสูญเสียกำลังคนที่ผ่านมา รวมทั้งคาดการณ์แนวโน้มอัตราการสูญเสียกำลังคนในอนาคต เช่น การลาออก การโอน การย้าย การเกษียณอายุฯ เป็นต้น โดยจำแนกออกเป็นแต่ละช่วงอายุ สายงาน ประเภทระดับ และหน่วยงานที่สังกัด	
๖) วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล “ความต้องการด้านกำลังคน” กับ “สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน” เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต	
๗) จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน มาพิจารณาประกอบการวางแผน เพื่อลดส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น เช่น แผนการสรรหา แผนการปรับปรุงตำแหน่ง แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น	
๘) ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนงานต่าง ๆ	
๙) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป	

๑.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน

การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมีความสำคัญต่อการควบคุมและปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ เพื่อชะลออัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศ โดยเมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประกอบกับความสอดคล้องตามทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในภาพรวมของประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจนอาจนำไปสู่วิกฤติด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐอย่างจริงจังและเร่งด่วน เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นไป ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรการฯ ฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารจัดการและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวมรวมทั้งการดำเนินการควบคุมกับแนวทางตามยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถแก้ปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

ทั้งนี้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการอาจอาศัยกลไกของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาการดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด อาทิ การทบทวนการใช้ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยปรับปรุงสายงาน ด้านความเชี่ยวชาญ หรือปรับระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังหรือเกลี่ยอัตรากำลังจากภารกิจที่หมดความจำเป็นหรือจำเป็นน้อยกว่าไปยังภารกิจที่จำเป็นมากกว่าในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง การพิจารณาทบทวนการใช้และเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมภารกิจ โดยให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันเร่งรัดการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และมีกลไกในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐมากขึ้น เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม ส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อลดการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน

แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑) ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม	ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๒) สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เพื่อให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ *
๓) ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีสายงานประเภท ระดับตำแหน่ง หรือด้านความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแสดงภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณด้านบุคคลที่ใช้ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณาความคุ้มค่าและประโยชน์ของทางราชการ	<ul style="list-style-type: none"> ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี อัตรารากรเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ
๔) ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาเคลื่อนย้ายอัตรากำลังจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า เพื่อแก้ปัญหาคาราคาชังอัตรากำลัง	ที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราราชการตั้งใหม่ลดลง **
๕) ทบทวนการใช้และเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภาระงาน และเหมาะสมกับภารกิจหรือความจำเป็นของสถานการณ์ตามช่วงเวลา โดยเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย อาทิ พนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการ แล้วแต่กรณี และให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างมากขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐ รวมทั้งผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ	
๖) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ	

หมายเหตุ : * ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

** บุคลากรภาครัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ค.ปร. ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ อัตราราชการตั้งใหม่ดังกล่าว ไม่รวมกรณีการจัดตั้งส่วนราชการระดับกรมหรือกระทรวงใหม่ และกรณีที่เป็นดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องเร่งรัดดำเนินการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบค่าชดเชยดังกล่าว

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

ในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้จัดทำข้อเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการและหน่วยงาน รวมทั้งได้พัฒนาเครื่องมือ กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ระดับชาติ อีกทั้งมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐมีความชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล *

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>๑) ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้</p> <p>กลยุทธ์ :</p> <p>(๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากร ในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>(๒) การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัว ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน สำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา อยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงาน ร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น</p> <p>(๓) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุน ให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>(๔) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากร จากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น</p>	<p>๑) ตัวชี้วัดส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๑.๑) ระดับความสำเร็จ ของหน่วยงาน ที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรที่สอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๑.๒) ระดับความสำเร็จ ในการออกแบบกรอบ การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากร ทุกระดับของหน่วยงาน **</p> <p>๑.๓) ระดับความสำเร็จ ของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนากรอบความคิด และทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลให้มีการ ดำเนินการ ให้สอดคล้อง</p>

หมายเหตุ : * แนวทางฯ นี้ใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการตาม “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐”

** ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑.๒) คือ การบรรลุผล หรือเป้าประสงค์ในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะ ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ทั้งชุดสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นตามสายงาน และจัดหลักสูตร/กิจกรรม การพัฒนาที่สอดคล้องกับชุดสมรรถนะเฉพาะที่กำหนด

แนวทางการดำเนินการ (ต่อ)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ต่อ)
<p>๒) ประเด็นการพัฒนาค่าที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ :</p> <p>(๑) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา และใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง</p> <p>(๓) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย</p>	<p>กับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>๑.๕) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/ การให้บริการ e-Service</p> <p>๑.๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ</p> <p>๒) ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ.</p> <p>๒.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนานโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p> <p>๒.๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๒.๓) ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย</p>
<p>๓) ประเด็นการพัฒนาค่าที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>กลยุทธ์ :</p> <p>(๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ</p> <p>(๒) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ</p> <p>(๓) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๒.๓) ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย</p>

ส่วนที่ ๒

มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ในการพิจารณาจัดสรร “อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” คืนให้กับส่วนราชการในสังกัด (การจัดสรรคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง) โดยการจัดสรรคืนเป็นอัตราราชการหรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท^๕

คำอธิบาย : “อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ (เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัย หรือเหตุอื่น เป็นต้น) ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย แต่ไม่รวมถึง กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณใดแต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น

NOTES

ข้อควรระวังกรณีที่ส่วนราชการแจ้งตำแหน่งว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ตำแหน่งว่างดังกล่าวต้องไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของส่วนราชการ และต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. หรือ คปร. หรือ ครม. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก กล่าวคือ ห้ามนำตำแหน่งว่างที่มีการกำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้มาแจ้งยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุฯ

^๕ อ.ก.พ. กระทรวง อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.ค.ศ. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ก.ตร. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปภาพรวมมาตรการบริหารอัตรากำลังคน



(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ


ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

- ตรีงอัตราว่าง ไม่เพิ่มข้าราชการตั้งใหม่
- คืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที
- ชะลอการทดแทนอัตราว่างฯ ด้วยพนักงานราชการ
- ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ
- บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ (ตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกินร้อยละ ๕)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร/เกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ/ทดแทนด้วยพนักงานราชการ ตามขนาดของส่วนราชการและสัดส่วนที่กำหนด
- ให้ส่วนราชการรายงานผลทุกสิ้นปีงบประมาณ

ขนาดของส่วนราชการ * (ตามจำนวนอัตราข้าราชการ)	การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)				
	ประเภทบริหาร/ อำนวยการ/ ชั้นส่วนราชการ เดิมทั้งหมด กันที่ **	จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม กันที่ **	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป		
			ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/ เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น	
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕



(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- จัดสรรคืนทั้งหมด (บริหารตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องทันที)**
 - ผู้บริหารการศึกษา
 - ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี นร. ตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป
 - บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ม. ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- จัดสรรตามเงื่อนไข**
 - ตำแหน่งบรรจุนักเรียนรู้รัฐบาล
 - ผู้สอนใน ร.ร. ประถม/มัธยม/ขยายโอกาส/กลุ่มสถานศึกษาที่มี นร. ตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป โดยกรณีมีอัตราว่างครูผู้สอนเกินเกณฑ์ ให้นำมากำหนดเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้กับ ร.ร. ที่มี นร. ๖๑ - ๑๑๙ คน ได้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐


- จัดสรรตามเงื่อนไข (ต่อ)**
 - ผู้บริหารและผู้สอนใน ร.ร. ประถม/มัธยม/ขยายโอกาสในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ
 - ผู้บริหารและผู้สอนใน ร.ร. เพื่อคนพิการ/การศึกษาสงเคราะห์/โครงการพระราชดำริ/ร.ร. ร่วมพัฒนา/โครงการหนึ่งตำบล
 - ผู้บริหารและผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สนม. คกก. การอาชีวศึกษา
 - ผู้บริหารและผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้
 - ตำแหน่งศึกษาพิเศษในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ตำแหน่งในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สถาบันวิทยาลัยชุมชน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สถาบันพระบรมราชชนก และหน่วยงานอื่น ๆ ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณา**

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ม. ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป**
 - ตรีงอัตราว่าง ไม่เพิ่มข้าราชการตั้งใหม่
 - คืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ให้ส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที
 - ชะลอการทดแทนอัตราว่างฯ ด้วยพนักงานราชการ
 - ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ
 - บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ (ตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกินร้อยละ ๕)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

- ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนอัตราเกษียณทั้งหมดในตำแหน่งบุคลากรฯ ตาม ม. ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ




(๓) ข้าราชการตำรวจ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ตรีงอัตราว่าง ไม่เพิ่มข้าราชการตั้งใหม่
- ให้ ก.ตร. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ตามเงื่อนไขที่กำหนด
- พิจารณาใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

- ๑) ภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- ๒) ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๓) ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ๔) ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- ๕) ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ



(๔) ลูกจ้าง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐


ลูกจ้างประจำ : ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นของทุกส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว : ไม่ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวจากบุคคลากร ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท*

- ๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
- ๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
- ๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ฯ
- ๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

* ทบทวนความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท และรายงานผลให้ สำนักงาน ก.พ. ทราบ ปีละ ๑ ครั้ง

สรุปภาพรวมมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ (ต่อ)




(๕)
พนักงาน
ราชการ
(ทดแทน
อัตราว่าง
จากผล
เกษียณ
อายุของ
ข้าราชการ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

- ชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยพนักงานราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด
- แนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนฯ
 - > ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ ๑ อัตรา ต่อพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑)
 - > กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน (กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ)
 - > ระยะเวลาการจ้างไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบ ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ
- สำนักงาน ก.พ. ตอบอนุมัติกรอบได้ทันที
- จัดสรรงบประมาณไม่เกินกรอบในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. อนุมัติ และให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติฯ



(๖)
การจัดสรร
อัตรา
ข้าราชการ
ต้งใหม่


ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

- หลักเกณฑ์การจัดสรรฯ ดำเนินการได้เฉพาะ ๒ กรณี
 - > ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
 - > ภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่
- ให้มีคณะอนุกรรมการ คปร. กลั่นกรอง/ให้ความเห็น ก่อนที่จะเสนอ คปร. และ ครม. พิจารณา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

- คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการต้งใหม่ ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยูบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา

ส่วนราชการจัดทำคำขอพร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณา
เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอไปยังสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.




(๗)
การบริหาร
อัตรา
ข้าราชการ
ระหว่าง
ปีงบ
ประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ (ตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกินร้อยละ ๕)
- กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
 - > การปรับเพิ่ม-ลด จำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง
 - > การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจ

ให้รายงานให้ คปร. ทราบ
ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่
อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

- ให้รายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ให้ คปร. ทราบ เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ



(๘)
ทสรายงาน
ข้อมูล
อัตรากำลัง
ทุกประเภท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐมีการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าว (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

๒.๑ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ



กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คัดค้าน และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม ตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑) ให้คืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที^๖ และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

^๖ ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่องทันทีโดยไม่ต้องรอ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกัน เป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๑.๔) การพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการเฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ การจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดชั้นใหม่ โดยใช้กลไก การพิจารณาของ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณานำตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในระบบมาใช้ก่อน เพื่อควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม

๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ดังนี้

๒.๑) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ ซึ่งจัดกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการขนาดเล็ก ➢ อัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา แบ่งเป็น

- อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา
- อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา

กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการขนาดกลาง ➢ อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา

กลุ่มที่ ๓ ส่วนราชการขนาดใหญ่ ➢ อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป

ทั้งนี้ การพิจารณาขนาดของส่วนราชการในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง ให้นำจำนวน อัตราข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรีมานับรวมกับสำนักงานปลัดกระทรวงด้วย

๒.๒) การจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ คืนส่วนราชการเดิมทันที ➢ ร้อยละของอัตราว่างที่จัดสรรให้ส่วนราชการ สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

ส่วนที่ ๒ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ➢ ร้อยละของอัตราว่างที่ต้องทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ส่วนที่ ๓ จัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น ➢ ร้อยละ ของอัตราว่างที่ อ.ก.พ. กระทรวง สามารถพิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณา รวมทั้งแนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลัง ดังนี้

๒.๒.๑) หลักเกณฑ์และวิธีการ

(๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๘๕ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทดังกล่าว และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๕ ยกเว้น เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด ร้อยละ ๑๐๐ ได้ทันที โดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

(๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๗๐
 - ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๐ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

(๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๖๐
 - ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๕ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. หรือ คปร. หรือ ครม. ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ เสนอให้อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

ขนาดของส่วนราชการ * (ตามจำนวนอัตราข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		ประเภทบริหาร/ อำนาจการ คืนส่วนราชการ เดิมทั้งหมด ทันที **	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม ทันที **	ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/ เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

หมายเหตุ : * การพิจารณาขนาดของส่วนราชการในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง ให้นำจำนวนอัตราข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรีมาับรวมกับสำนักงานปลัดกระทรวงด้วย

** ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่องทันทีโดยไม่ต้องรอ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

๒.๒.๒) เงื่อนไขการพิจารณา

ให้อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยพิจารณาตามลักษณะของภารกิจและประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ลักษณะของภารกิจ

- ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

- ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาาระบบราชการ
- ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

(๒) **แนวทางการจำแนกตำแหน่งตามภารกิจ**

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

• เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

• เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

• เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้

ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากร ประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

• เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งในสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

• เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการ และประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

๒.๒.๓) แนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

(๑) **กรณีจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ** คินส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน ให้จัดสรรคินในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของตำแหน่ง ที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตร่าว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตร่าว่าง จากผลการเกษียณอายุทุกกรณี

ตัวอย่าง : ส่วนราชการ ก. แจ้งอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุและขอรับการจัดสรรคิน ได้แก่ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรร อัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุคินให้ส่วนราชการ ก. ก็ให้จัดสรรคินในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามเดิม รวมทั้งกรณีในส่วนราชการแจ้งตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิก แทนตำแหน่งเกษียณอายุ ก็ให้จัดสรรคินในตำแหน่งว่างที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง ตามเดิมด้วยเช่นกัน

(๒) กรณีการเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการหนึ่งไปให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงได้ตามที่มีคำขอรับการจัดสรร โดยให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุตามคำขอของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และให้กำหนดอัตราร่างเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งให้ยุบเลิกอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราร่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนของส่วนราชการที่เกลี้ยอัตราร่างไปให้ส่วนราชการอื่น

ตัวอย่าง : ส่วนราชการ ก. ขอรับการจัดสรรอัตราร่างเกษียณที่ว่างของส่วนราชการอื่นในกระทรวง โดยขอจัดสรรตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจพัฒนาระบบสารสนเทศการค้าในประเทศ อัตราร่างเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวงให้ **ส่วนราชการ ก.** ตามคำขอจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑ ให้ยุบเลิกอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเกลี้ยมากำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามคำขอของ **ส่วนราชการ ก.** (เช่น อ.ก.พ. กระทรวง เกลี้ยมาจาก **ส่วนราชการ ข.** ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๘๘ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ก็จะต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวของ **ส่วนราชการ ข.**)

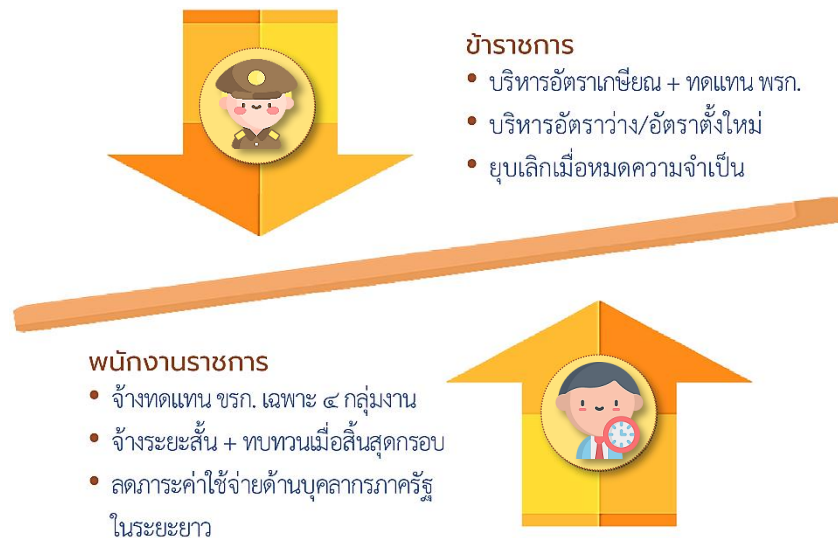
๒ **ส่วนราชการ ก.** ที่ได้รับจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง (**ส่วนราชการ ข.**) หรือ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องแจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากส่วนราชการอื่น พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งเลขที่... ต่อท้ายจากตำแหน่งเลขที่สุดท้ายของ **ส่วนราชการ ก.** และกรณีที่เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวง เพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น สามารถเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของส่วนราชการหนึ่งมาจัดสรรเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ให้แก่ส่วนราชการอื่นในกระทรวงที่มีคำขอตามเหตุผลความจำเป็นได้ โดยจะต้องคำนึงถึงการใช้อัตรากำลังที่จะนำมาทดแทน ข้อจำกัดที่เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งและผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่จะเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุมาให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงด้วย

(๓) กรณีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตรารว่าง

จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม เมื่อส่วนราชการพิจารณาเลือกตำแหน่งเกษียณอายุที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ส่วนราชการหรือฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ต้องจัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) อนุมัติ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะเป็นผู้ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยจะจัดสรรคืนเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ประเภทและลักษณะงาน ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการเดิมตามจำนวนร้อยละที่ คพร. กำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณนั้น โดยส่วนราชการจะกำหนดเป็นพนักงานราชการกลุ่มงานใด จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่จะปฏิบัติ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลที่จะจ้างตามประเภทและกลุ่มงานของพนักงานราชการเป็นสำคัญ ส่วนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนระดับแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน

ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นอัตรাজนเดือนของข้าราชการอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด



๒.๓) ให้ส่วนราชการรายงานผลทุกสิ้นปีงบประมาณ ได้แก่ ผลการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ผลการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และผลการบริหารอัตรารว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณให้กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอ คพร. รับทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๒.๒ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทุกส่วนราชการหรือหน่วยงาน ตรีงอัตรากำลัง โดยบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่ม กรอบอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ในภาพรวม โดยให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามแนวทาง ดังนี้

๑) **ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทั้งหมด** ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจการศึกษาและนโยบายสำคัญของรัฐบาลด้านการศึกษา โดยส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควบรวมสถานศึกษา

๑.๓) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)^๗ เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานรายงานอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังกล่าวต่อ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

^๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๘ ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค. (๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการ ที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณกรนักเรียนทุนรัฐบาล

๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา^๔ ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติ และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คนที่มีความจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

๒.๓) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

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

๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา ระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้^๕

๒.๗) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

^๔ กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับกลุ่มสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อบริหารอัตรากำลังตามความจำเป็น

^๕ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรา ๒๗ ให้เปลี่ยน “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” ตามพระราชบัญญัตินี้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป)

๓) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๓.๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง โดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม ตามแนวทาง ดังนี้

๓.๑.๑) ให้คืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

๓.๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการงานหรือวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูประบบโครงสร้างให้มีความทันสมัยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๓.๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี ทั้งนี้ ให้มีการรายงานผลการบริหารอัตรารว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้กับสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เพื่อเสนอ คปร. รับทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๓.๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สถาบันวิทยาลัยชุมชน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สถาบันพระบรมราชชนก และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

๒.๓ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการตำรวจ



กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการตำรวจ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งอัตรากำลัง โดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- ๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- ๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาการใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่น ที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒.๔ กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

๑) ให้อยู่เลิกอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ **เว้นแต่**มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒) **ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร**

ยกเว้น การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

๒.๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

กรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน มีแผนงาน โครงการ และจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว **ตามข้อ ๒)** ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

หมายเหตุ : การรายงานผลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท ที่จ้างจากงบบุคลากร มีเจตนารมณ์เพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานพิจารณาทบทวนความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรืออาจพิจารณาใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นแทน อาทิ การจ้างภาคเอกชนดำเนินการแทน หรือการถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นปฏิบัติ ตลอดจนนำระบบเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคน รวมทั้งใช้กำลังคนและงบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการที่ทดแทนอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยกำหนด **แนวทางการจัดสรรและสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)** ดังนี้

๒.๑) **แนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ**

๒.๑.๑) **การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ**
๑ อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๑.๒) **การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ** ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ข้อควรคำนึงเมื่อใช้พนักงานราชการ

- จ้างระยะสั้นตามสัญญาจ้าง
- จ้างได้เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน
- ไม่ส่งผลกระทบต่องานในระยะยาว
- ทบทวนเมื่อครบรอบฯ และยุบเลิกได้

๒.๑.๓) **การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง** ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบ ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณาต่อไป

๒.๒) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที **ยกเว้น** กรณีที่คำขอไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด ให้เสนอ อ.คพร. และ คพร. พิจารณาเป็นรายกรณี ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ อ.คพร. และ คพร. ทราบทุกปี

๒.๓) **แนวทางการจัดสรรงบประมาณ** ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณประเภทบุคคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณถัดไป ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณมาใช้สำหรับการจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมตามแนวทางที่กำหนด

๒.๖ กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๑) หลักเกณฑ์และแนวทาง

กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๑.๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ และมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ โดยต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนได้

๑.๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดย คปร. จะพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตัดโอน หรือเกลี้ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตราว่างที่มีอยู่ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจ และอัตราว่างของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวง ให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ในระยะแรกก่อน และต้องไม่เป็นเหตุให้ส่วนราชการที่มีการตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังมีค่าขออัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อให้การบริหารกำลังคนและอัตราว่างที่มีอยู่ ตลอดจนการใช้งบประมาณด้านบุคลากรในภาพรวมของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และหากส่วนราชการยังมีความจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ อาจเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คปร.) พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการ ตามแนวทางที่ คปร. กำหนดเพื่อปฏิบัติการไประยะหนึ่งก่อน (๑ - ๒ ปี) จากนั้นให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่ดังกล่าว เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒) รายละเอียดการจัดทำคำขอ

การขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานชี้แจงและแสดงข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๒.๑) เหตุผลความจำเป็นของภารกิจและความจำเป็นที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก และเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนได้

๒.๒) ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ที่แสดงให้เห็นว่าส่วนราชการได้มีการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ได้แก่

- (๑) การทบทวนบทบาทภารกิจ
- (๒) การปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่

- (๓) การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อทดแทนการใช้กำลังคน
- (๔) การเกลี่ยอัตรากำลังภายในกรมและกระทรวง
- (๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๓) การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อกำหนดเป้าหมายของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๒.๔) รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- (๑) ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวม
- (๒) ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่งในภาพรวมของกรมและกระทรวง
- (๓) ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง
- (๔) ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป
- (๕) ข้อมูลงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณ

ย้อนหลัง ๓ ปี

- (๖) ผลการวิเคราะห์จำนวนและประเภทอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้
- (๗) ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ

ที่ผ่านมา เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น

โดยให้ส่วนราชการจัดทำคำขอพร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาตามข้อ ๒.๑) - ๒.๔) ดังกล่าวข้างต้น เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นชอบก่อนเสนอมายังสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการ คปร. และ คปร. พิจารณาต่อไป

การจัดทำคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะต้องดำเนินการตามแนวทางที่ คปร. กำหนดก่อน และหากได้ดำเนินการแล้วยังมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลหรือเป็นเรื่องที่คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้เร่งดำเนินการ เพื่อลดผลกระทบหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ส่วนราชการจะต้องแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินการในภาพรวม ทั้งภารกิจที่ปฏิบัติ การจัดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการงาน วิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ว่าได้ดำเนินการแล้วเกิดผลอย่างไร และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงาน หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ มีสถานการณ์ใดที่แสดงให้เห็นว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และควรพิจารณารูปแบบการใช้อัตรากำลังประเภทอื่นนอกเหนือจากข้าราชการด้วย

๓) การพิจารณาของคณะกรรมการ คปร. และ คปร.

๓.๑) กลไกการพิจารณา : มาตรการฯ ฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการ คปร. ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอ โดยร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. ต่อไป

๓.๒) **กรอบการพิจารณา :** ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตราข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป



๒.๗ การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบหรือพิจารณา นำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๒) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

๒.๑) การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ให้ส่วนราชการรายงานผลเฉพาะกรณีการปรับเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ โดยไม่ถือเป็นอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๒.๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ ไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนด ให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการกรณีดังกล่าวให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ เพื่อ คปร. จะดำเนินการบริหารอัตราว่างจากผลการยุบเลิกดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ คปร. ทราบ เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๒.๘ การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

ให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐมีการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าว (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อรวบรวมจัดทำเป็นข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศต่อไป

การรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๗ สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลในโอกาสต่อไป



๒.๙ ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)^{๑๐} ในส่วนของการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

รายละเอียดดังต่อไปนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ/กิจกรรม
สิงหาคม - ตุลาคม	<p>ส่วนที่ ๑ ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนี้</p> <p>(๑) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ส่วนราชการ ดำเนินการจัดทำข้อมูล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ <p>เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง) (แบบ คปร. ๑ เฉพาะส่วนที่ ๑)</p> <p>มาตรการฯ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ กำหนดให้คืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว ดังนั้น ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทั้งหมดทันที โดยไม่ต้องรอให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้ส่วนราชการเดิมก่อน</p> <p>(๒) การรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่วนราชการดำเนินการจัดทำรายงานข้อมูลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๒.๑) บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ... (แบบ คปร. ๔)</p> <p>(๒.๒) แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๕)</p> <p>(๒.๓) แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทบุคคลากร และการทบทวนความจำเป็น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๖)</p>

^{๑๐} หน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ค.ศ. และ ก.ตร.) อาจดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญตามขั้นตอน/กิจกรรมที่กำหนดไว้ หรือดำเนินการตามแนวทางที่แต่ละองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดก็ได้ ทั้งนี้ ต้องรายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ (ต่อ)

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ/กิจกรรม
ตุลาคม - ธันวาคม	<p>ส่วนที่ ๒ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง รวมทั้งดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๑ (เฉพาะส่วนที่ ๑) ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง <u>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา</u></p> <p>(๒) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๔ แบบ คปร. ๕ และแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง <u>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทราบ</u></p> <p>(๓) แจ้งผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานทราบ และดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ คปร. ทราบ (โดยส่งข้อมูลทั้งในส่วนของผลการจัดสรร อัตราว่างๆ และการรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ) ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ</p> <p>ขั้นตอน (๑) และ (๒) สามารถนำเสนอเป็นวาระเดียวกันได้ (ตามตัวอย่างแนวทางการจัดทำ บันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ใน <u>ภาคผนวก ๕</u>)</p>

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ/กิจกรรม
สิงหาคม - ตุลาคม	<p>ส่วนที่ ๑ ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนี้</p>
	<p>(๑) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ส่วนราชการ ดำเนินการจัดทำข้อมูล ดังนี้</p> <p>(๑.๑) บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๑)</p> <p>(๑.๒) บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๒) <i>(เฉพาะกรณีที่มีคำขอ)</i></p> <p>ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ได้อย่างต่อเนื่องทันที โดยไม่ต้องรอให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ บริหารตำแหน่งได้ทันที ทุกตำแหน่ง ○ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป บริหารตำแหน่งได้ทันที ตามผลการคำนวณจำนวนตำแหน่งว่างฯ และร้อยละการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมที่ คปร. กำหนดไว้ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➢ กรณีส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา) บริหารตำแหน่งได้ทันที <i>ทุกตำแหน่ง</i> ➢ กรณีส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) บริหารตำแหน่งได้ทันที <i>ร้อยละ ๙๕</i> ➢ กรณีส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) บริหารตำแหน่งได้ทันที <i>ร้อยละ ๗๐</i> ➢ กรณีส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) บริหารตำแหน่งได้ทันที <i>ร้อยละ ๖๐</i> <p>(๒) การรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่วนราชการดำเนินการ จัดทำรายงานข้อมูลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๒.๑) บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ... (แบบ คปร. ๔)</p> <p>(๒.๒) แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๕)</p> <p>(๒.๓) แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้าง จากเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร. ๖)</p>

ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ (ต่อ)

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ/กิจกรรม
ตุลาคม - ธันวาคม	<p>ส่วนที่ ๒ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง รวมทั้งดำเนินการ ดังนี้</p>
	<p>(๑) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๑ และแบบ คปร. ๒ ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง และจัดทำบัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๓ <u>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา</u></p> <p>(๒) จัดทำสรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบสรุปภาพรวม <u>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา</u></p> <p>(๓) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๔ แบบ คปร. ๕ และแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง <u>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทราบ</u></p> <p>(๔) แจ้งผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานทราบ และดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ คปร. ทราบ (โดยส่งข้อมูลทั้งในส่วนของการจัดสรร อัตราว่างๆ และการรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ) ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ขั้นตอน (๑) (๒) และ (๓) สามารถนำเสนอเป็นวาระเดียวกันได้ (ตามตัวอย่างแนวทางการจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ใน ภาคผนวก ๕)</p> </div>
ตุลาคม - ธันวาคม	<p>ส่วนที่ ๓ ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ</p>
	<p>(๑) กรณีข้าราชการ</p> <p>เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างๆ จากส่วนราชการหนึ่ง ไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ส่วนราชการที่ได้รับการเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่น หรือฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ โดยสำเนาแจ้งสำนักงานงบประมาณและกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานงบประมาณกำหนด</p> <p>(๒) กรณีพนักงานราชการ</p> <p>เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการกรณีทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นคืนให้กับส่วนราชการ ให้ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เสนอ คพร. อนุมัติ และเมื่อ คพร. อนุมัติ โดยสำเนาแจ้งสำนักงานงบประมาณและกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการกรณีดังกล่าวต่อไป</p>

สรุปขั้นตอนการดำเนินการ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗



สิงหาคม - ตุลาคม

ส่วนที่ ๑ ส่วนราชการ

- จัดทำข้อมูลตามแบบ คปร. ส่งฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนี้
 - > แบบ คปร. ๑ (เฉพาะส่วนที่ ๑)
 - > แบบ คปร. ๔
 - > แบบ คปร. ๕
 - > แบบ คปร. ๖

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



สิงหาคม - ตุลาคม

ส่วนที่ ๑ ส่วนราชการ

- จัดทำข้อมูลตามแบบ คปร. ส่งฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนี้
 - > แบบ คปร. ๑
 - > แบบ คปร. ๒ (เฉพาะกรณีที่มีคำขอ)
 - > แบบ คปร. ๔
 - > แบบ คปร. ๕
 - > แบบ คปร. ๖



ตุลาคม - ธันวาคม

ส่วนที่ ๒ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

- รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๑ (เฉพาะส่วนที่ ๑) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา
- รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๔ แบบ คปร. ๕ และแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทราบ
- แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการทราบ พร้อมทั้งแจ้ง คปร. ทราบ (แบบ คปร. ๑ เฉพาะส่วนที่ ๑ และแบบ คปร. ๔ - ๖) ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ



ตุลาคม - ธันวาคม

ส่วนที่ ๒ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

- รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๑ และแบบ คปร. ๒ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง และจัดทำข้อมูลตามแบบ คปร. ๓ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา
- จัดทำแบบสรุปภาพรวม เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา
- รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๔ แบบ คปร. ๕ และแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทราบ
- แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการทราบ พร้อมทั้งแจ้ง คปร. ทราบ (แบบสรุปภาพรวม และแบบ คปร. ๑ - ๖) ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

หมายเหตุ : รายละเอียดแบบ คปร. ดังนี้

- **แบบสรุปภาพรวม** สรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๑** บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๒** บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๓** บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๔** บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๕** แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- **แบบ คปร. ๖** แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทบุคคลากร และการทบทวนความจำเป็น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

ส่วนที่ ๓ ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

- **กรณีข้าราชการ**
 - > จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ
 - > ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงบประมาณกำหนด
- **กรณีพนักงานราชการ**
 - > จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เสนอ คพร. อนุมัติ
 - > ขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้าง

ทั้งนี้ **แบบ คปร. ๗** ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลในโอกาสต่อไป เพื่อนำมาประกอบการจัดทำรายงานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี

ส่วนที่ ๓

การนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ ทั้งในส่วนของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๒) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓) เมื่อดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบด้วย

๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคให้ คปร. ทราบเป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทิศทางการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

๕) ให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

ทั้งนี้ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหาร และหน่วยงานของรัฐทุกประเภท นำหลักการและแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้การกำกับดูแลการควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของรัฐบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



ທາລະນະ

ภาคผนวก ๑

อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบ
ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบ ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

อำนาจหน้าที่

๑. พิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพและได้ประโยชน์สูงสุด อย่างเหมาะสมกับภารกิจและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐในภาพรวม อันจะส่งผลให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการหรืออัตรารว่างกรณีอื่น ตามเหตุผลความจำเป็นของส่วนราชการ การพิจารณาเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตรารัฐกิจประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นการยุบเลิกอัตรารัฐกิจประจำที่ว่างลงดังกล่าวในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๓. เชิญข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาสอบถามหรือให้ข้อเท็จจริง หรือความเห็น รวมทั้งขอเอกสารจากส่วนราชการหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของคณะกรรมการฯ

๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่คณะกรรมการฯ มอบหมาย

๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

องค์ประกอบ

๑. รองนายกรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย	ประธานกรรมการ
๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	รองประธานกรรมการ
๓. ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
๕. เลขาธิการ ก.พ.	กรรมการ
๖. เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
๗. เลขาธิการ ก.พ.ร.	กรรมการ
๘. เลขาธิการ ก.พ.อ.	กรรมการ
๙. เลขาธิการ ก.ค.ศ.	กรรมการ
๑๐. ผู้แทน ก.ตร.	กรรมการ
๑๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการและเลขานุการร่วม
๑๖. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการและเลขานุการร่วม
๑๗. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการและเลขานุการร่วม
๑๘. ผู้แทนกรมบัญชีกลางที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการและเลขานุการร่วม

ภาคผนวก ๒

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



ดาวน์โหลดไฟล์ฉบับเต็ม
<https://shorturl.ocsc.go.th/r/c5f332f8>

คำสั่ง

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๖๖๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ยื่นยัน/แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒) เกี่ยวกับเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๒. ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐ นำหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปปรับใช้ เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ให้ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหาร และหน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าวให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณต่อไป ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ลงมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติต่อไป และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

/ทั้งนี้ ...

-๒-

ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของสำนักงบประมาณและข้อเสนอแนะของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ณัฐฎ์จारी อนันตศิลป์

(นางณัฐฎ์จारी อนันตศิลป์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓ (ศุภินี), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
รอง-นรม., รัฐ นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา
องค์กรอิสระ, กรม : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
 ส่วนที่ ๑๐๐๘.๔/๒๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ส่วนที่ ๑๒๐๑/๖๐๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ กค ๐๔๐๘.๓/๓๓๘๕ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 ส่วนที่ อว (ปร) ๐๒๓๓/๔๘๘๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานประมาณ ส่วนที่ นร ๐๗๑๘/๔๓๑ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๒๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๗. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่ นร ๑๑๒๒/๑๔๒๖
 ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๘. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่ นร ๑๒๐๐/๔๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๙. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนที่ ตช ๐๐๐๙.๑๖๒/๑๐๒๓ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๐. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนที่ สว ๐๐๐๓/๑๑๘๖ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๑. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ สผ ๐๐๐๒/๒๓๙๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๒. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลปกครอง ส่วนที่ คป ๐๐๒๗/๑๔๓๗ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ภาคผนวก ๓

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคน
ของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มน
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ



ดาวน์โหลดไฟล์ฉบับเต็ม
<https://shorturl.ocsc.go.th/r/03e6bf9e>

สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๘๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลภาครัฐ

กราบเรียน/เรียน รอง - นรม., รัฐ - นร., กระทรวง, กรม

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ยืนยัน/แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒) เกี่ยวกับเรื่อง มาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๕) มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย
กำลังคนภาครัฐได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ
ในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลัง
ของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทาง
ในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็น
ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏ
ตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ลงมติรับทราบและเห็นชอบ
ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ
ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักงาน ก.พ.ร.
ข้อเสนอแนะของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งข้อสังเกตของสำนักงบประมาณและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ณัฐฎ์จารี อนันตศิลป์

(นางณัฐฎ์จารี อนันตศิลป์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๑๗๓๔ (ณัฐณี), ๑๕๓๓ (ปภัสรา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th (ke 16-06-65)

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา
กรม, องค์การอิสระ : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๘๖๕๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๒๒๔๓ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๘/๖๓๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๔/๑๕๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๖๒ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕
๗. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๒๒/๓๖๐๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
๘. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๔๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๔

ตารางสรุปหลักเกณฑ์และแนวทางการคำนวณ
การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐^{๑๑}

ขนาดของส่วนราชการ * (ตามจำนวนอัตราข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		ประเภทบริหาร/ อำนวยการ ค้ำส่วนราชการ เดิมทั้งหมด ทันที **	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม ทันที **	ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ. กระทบวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/ เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

หมายเหตุ : * การพิจารณาขนาดของส่วนราชการในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง ให้นำจำนวนอัตราข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรีมาคำนวณรวมกับสำนักงานปลัดกระทรวงด้วย

** ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่องทันทีโดยไม่ต้องรอ อ.ก.พ. กระทบวง มีมติ

สรุปสาระสำคัญ :

- ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด **ร้อยละ ๑๐๐** ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร และ (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ตำแหน่งที่จัดสรรเป็นข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ค้ำส่วนราชการเดิมบางส่วน หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวง **ตามจำนวนร้อยละที่ ค.ปร. กำหนด** ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- ตำแหน่งที่ทดแทนด้วยพนักงานราชการ ให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

^{๑๑} มาตรการฯ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ กำหนดให้คืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

แนวทางการคำนวณการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ
(เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป)

หลักการ : ผลการคำนวณของทุกกรณีเมื่อนำมารวมกันแล้ว จะต้องเท่ากับจำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ ตามกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) หากผลการคำนวณ พบว่ามีกรณีใดกรณีหนึ่ง มีเศษตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป ให้ปัดเศษขึ้นเป็น ๑ เช่น ๒.๕๐ ปัดขึ้นเป็น ๓ หรือ ๒.๕๗ ปัดขึ้นเป็น ๓ และหากมีเศษต่ำกว่า ๐.๕๐ ให้ปัดเศษทิ้ง เช่น ๑.๔๙ ปัดลงเป็น ๑ เป็นต้น

(๒) หากผลการคำนวณมีเศษเท่ากับ ๐.๕๐ จำนวน ๒ กรณี ให้ปัดเศษขึ้นได้เพียงกรณีเดียวเท่านั้น ส่วนอีกกรณีหนึ่ง ให้ปัดเศษลง โดยให้ปัดเศษขึ้นตามลำดับ ดังนี้ (๒.๑) จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที และ (๒.๒) การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(๓) หากผลการคำนวณ พบว่าทุกกรณีมีเศษตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป และมีผลรวมทั้งหมดเกินกว่าอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ปัดเศษทิ้งเฉพาะกรณีแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น

(๔) หากผลการคำนวณ พบว่าทุกกรณีมีเศษต่ำกว่า ๐.๕๐ และมีผลรวมทั้งหมดน้อยกว่าอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ปัดเศษขึ้นเฉพาะกรณีจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตราเกษียณอายุของส่วนราชการในภาพรวม

ตัวอย่างการคำนวณการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

กรณีที่ ๑ :

กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ รวม ๕,๐๐๒ อัตรา (จัดเป็นกรมขนาดใหญ่) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. รวม ๒๔ อัตรา จำแนกเป็น (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๒ อัตรา (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑๔ อัตรา และ (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

เมื่อพิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามมติคณะรัฐมนตรี และแนวทางที่ คปร. กำหนดแล้ว สามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ของ กรม (ง) ได้ตามตาราง ดังนี้

กรณีที่ ๑ (ต่อ) :

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ของ <i>กรม (ง)</i>			
บริหาร/อำนวยการ (จำนวน ๓ อัตรา)	วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๒๑ อัตรา)		
จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๑๐๐)	จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๖๐)	ทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๕)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๕)
$(3 \times 100 / 100 = 3.00)$ จำนวน ๓ อัตรา	$(21 \times 60 / 100 = 12.60)$ จำนวน ๑๓ อัตรา	$(21 \times 15 / 100 = 3.15)$ จำนวน ๓ อัตรา	$(21 \times 25 / 100 = 5.25)$ จำนวน ๕ อัตรา
แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔

ผลการคำนวณของ *กรม (ง)* คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๒.๖๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๓.๑๕ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๕.๒๕ ผลรวมอัตราเกษียณฯ = ๒๑ อัตรา

แนวทางการจัดสรร *กรม (ง)* จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๓ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๑๒.๖๐) ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๓ อัตรา (พิเศษลงจาก ๓.๑๕) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๕ อัตรา (พิเศษลงจาก ๕.๒๕) ผลรวมอัตราเกษียณฯ ๒๑ อัตรา

กรณีที่ ๒ :

กรม (จ) เป็นกรมขนาดใหญ่ มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวม ๓๐ อัตรา

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ของ <i>กรม (จ)</i>		
วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๓๐ อัตรา)		
จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๖๐)	ทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๕)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๕)
$(30 \times 60 / 100 = 18.00)$ จำนวน ๑๘ อัตรา	$(30 \times 15 / 100 = 4.50)$ จำนวน ๕ อัตรา	$(30 \times 25 / 100 = 7.50)$ จำนวน ๗ อัตรา
แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔

กรณีที่ ๒ (ต่อ) :

ผลการคำนวณของ **กรม (จ)** คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๘.๐๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๔.๕๐ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๗.๕๐ ผลรวมอัตราเกษียณฯ = ๓๐ อัตรา

แนวทางการจัดสรร **กรม (จ)** จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๘ อัตรา ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๕ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๔.๕๐) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๗ อัตรา (พิเศษลงจาก ๗.๕๐)
ผลรวมอัตราเกษียณฯ ๓๐ อัตรา

กรณีที่ ๓ :

กรม (ฉ) เป็นกรมขนาดกลาง มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวม ๒๕ อัตรา

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ของ กรม (ฉ)		
วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๒๕ อัตรา)		
จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๗๐)	ทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๐)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๐)
$(๒๕ \times ๗๐ / ๑๐๐ = ๑๗.๕๐)$ ⬆	$(๒๕ \times ๑๐ / ๑๐๐ = ๒.๕๐)$ ⬇	$(๒๕ \times ๒๐ / ๑๐๐ = ๕.๐๐)$
จำนวน ๑๘ อัตรา	จำนวน ๒ อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา
แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔

ผลการคำนวณของ **กรม (ฉ)** คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๗.๕๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๒.๕๐ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๕.๐๐ ผลรวมอัตราเกษียณฯ = ๒๕ อัตรา

แนวทางการจัดสรร **กรม (ฉ)** จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๘ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๑๗.๕๐) ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๒ อัตรา (พิเศษลงจาก ๒.๕๐) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๕ อัตรา
ผลรวมอัตราเกษียณฯ ๒๕ อัตรา

ภาคผนวก ๕

ตัวอย่างการจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
 - ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
- (๒) เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) กระทรวง ...
- ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



ดาวน์โหลดไฟล์

<https://shorturl.ocsc.go.th/r/0823c834>

ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

วาระพิจารณา เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๑. คำขอ

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จำนวน ๔ แห่ง ขอรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. รวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ดังนี้

๑.๑ ส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา/ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) กรม (ก) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๒๕๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๙ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๑ ของกรม (ก)

(๒) กรม (ข) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๖๙๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๓ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๑ ของกรม (ข)

๑.๒ ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๑ แห่ง

กรม (ค) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๑,๒๐๕ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๗ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๑ ของกรม (ค)

๑.๓ ส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) จำนวน ๑ แห่ง

กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๕,๐๐๒ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๒๔ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๑ ของกรม (ง)

ทั้งนี้ ส่วนราชการได้รายงานข้อมูลผลการบริหารอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วย

(๑) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๔ ของส่วนราชการ) *(กรณีไม่มีอัตรากะเข็ณอายุราชการหรือที่ว่างระหว่างปี โปรดระบุว่ามี และแจ้งในแบบ คปร. ๔ ด้วย)*

(๒) การบริหารอัตรข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๕ ของส่วนราชการ)

(๓) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการ) *(กรณีถ้าไม่มีการจ้าง โปรดระบุว่ามี และแจ้งในแบบ คปร. ๖ ด้วย)*

๒. แนวทางการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๑ แนวทางการจัดสรรอัตรว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม และให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด โดยให้คืนอัตรว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม และชะลอการทดแทนอัตรว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

๒.๒ แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

(๑) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

(ใส่เฉพาะกรณีถ้ามีการจ้าง)

(๒) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร ยกเว้น การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้

ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

กรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน มีแผนงาน โครงการ และจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

(๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ (๒) ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

๒.๓ แนวทางการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

(๑) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี

(๒) ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ คปร. ทราบทุกวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ และหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๓. ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

เมื่อพิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จึงเห็นควรจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. คืบทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จำนวน ๔ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา

๔. ประเด็นนำเสนอ

จะเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด ขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ... เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๔.๒ รับทราบการยุบเลิกอัตรารูปร่างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปีของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๔.๓ รับทราบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

หมายเหตุ :

๑. ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทาง (Guideline) เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ สามารถปรับปรุงรูปแบบหรือเพิ่มเติมรายละเอียดประกอบการจัดทำบันทึกเสนอฯ ได้ตามความจำเป็นในการเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ค.ศ./ก.ตร.) เพื่อพิจารณา

๒. สามารถดาวน์โหลดไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ คู่มือ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ” พร้อมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากเว็บไซต์ www.ocsc.go.th เลือกรหัส “เกี่ยวกับเรา” จากนั้นเลือกรหัส “ยุทธศาสตร์” “ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ” และ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)” ตามลำดับ

ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

วาระพิจารณา เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๑. คำขอ

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จำนวน ๔ แห่ง ขอรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. รวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ดังนี้

๑.๑ ส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา/ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) กรม (ก) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๒๕๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๙ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ก)

(๒) กรม (ข) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๖๙๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๓ อัตรา ขอรับการจัดสรร ดังนี้

๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ข)

๑.๒ ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๑ แห่ง

กรม (ค) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๑,๒๐๕ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๗ อัตรา ขอรับการจัดสรร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๒ อัตรา

(๓) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร จำนวน ๓ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ค)

๑.๓ ส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) จำนวน ๑ แห่ง

กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๕,๐๐๒ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๒๔ อัตรา ขอรับการจัดสรร ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๖ อัตรา แบ่งเป็น
- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา
 - ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา
- (๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๓ อัตรา
- (๓) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร จำนวน ๕ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ง)

(๔) ตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๒ อัตรา รายละเอียดตามแบบ คปร. ๒ ของกรม (ง)

ทั้งนี้ ส่วนราชการได้รายงานข้อมูลผลการบริหารอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วย

- (๑) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๔ ของส่วนราชการ) *(กรณีไม่มีอัตราเกษียณอายุราชการหรือที่ว่างระหว่างปี โปรดระบุว่ามี และแจ้งในแบบ คปร. ๔ ด้วย)*
- (๒) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๕ ของส่วนราชการ)
- (๓) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร (รายละเอียดตามแบบ คปร. ๖ ของส่วนราชการ) *(กรณีถ้าไม่มีการจ้าง โปรดระบุว่ามี และแจ้งในแบบ คปร. ๖ ด้วย)*

๒. แนวทางการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๑ แนวทางการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด สรุปได้ดังนี้

(๑) อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารได้อย่างต่อเนื่องทันที แบ่งเป็น

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐
- ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป จัดสรรคืนตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
 - ๒.๑) กรมขนาดเล็ก จัดสรรคืน ร้อยละ ๙๕
ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐
 - ๒.๒) กรมขนาดกลาง จัดสรรคืน ร้อยละ ๗๐
 - ๒.๓) กรมขนาดใหญ่ จัดสรรคืน ร้อยละ ๖๐

(๒) อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป) ให้ทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) กรมขนาดเล็ก ทดแทนฯ ร้อยละ ๕
ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ
- ๒) กรมขนาดกลาง ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๐
- ๓) กรมขนาดใหญ่ ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๕

(๓) อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

- ๑) กรมขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ
- ๒) กรมขนาดกลาง แจ้งอัตราว่างฯ ร้อยละ ๒๐
- ๓) กรมขนาดใหญ่ แจ้งอัตราว่างฯ ร้อยละ ๒๕

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณนั้นหรืออัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่ง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. หรือ คปร. หรือ ครม. ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณนั้นเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด รวมทั้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร หรือเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการหรืออัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทน หรือทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยพิจารณาตามลักษณะของภารกิจ และประเภทตำแหน่ง ตามที่ คปร. กำหนด

๒.๒ แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

(๑) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

(ใส่เฉพาะกรณีถ้ามีการจ้าง)

(๒) ไม่ให้มีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร ยกเว้น การจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

- ๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
- ๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
- ๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้

ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

กรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน มีแผนงาน โครงการ และจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

(๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ (๒) ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

๒.๓ แนวทางการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

(๑) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรวางติดต่อกัน เป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี

(๒) ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ คปร. ทราบทุกวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ และหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๓. ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

เมื่อพิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... ประกอบกับเหตุผลความจำเป็นตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ จึงเห็นควรจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จำนวน ๔ แห่ง จำแนกเป็นรายส่วนราชการได้ดังนี้

๓.๑ กรม (ก) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๒๕๐ อัตรา (กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๙ อัตรา เห็นควรจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๙ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป | จำนวน ๘ อัตรา |

๓.๒ กรม (ข) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๖๙๐ อัตรา (กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๓ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| (๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น | |
| - ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| - ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| (๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป | |

จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ กรม (ค) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๑,๒๐๕ อัตรา (กรมขนาดกลางที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ รวม ๑๗ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| (๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น | |
| - ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป | จำนวน ๑๑ อัตรา |
| (๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป | |

จำนวน ๒ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| (๓) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม | จำนวน ๓ อัตรา |
| (๔) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง | จำนวน ๐ อัตรา |
| (๕) ตำแหน่งที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง | จำนวน ๐ อัตรา |

๓.๔ กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๕,๐๐๒ อัตรา (กรมขนาดใหญ่ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๒๔ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| (๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที รวม ๑๖ อัตรา แบ่งเป็น | |
| - ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๓ อัตรา |
| - ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| (๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป | |

จำนวน ๓ อัตรา

- (๓) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม จำนวน ๓ อัตรา
- (๔) ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง เคลื่อนให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๒ อัตรา
- (๕) ตำแหน่งที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๒ อัตรา

ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น หรืออัตราว่างๆ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง เคลื่อนให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จะต้องแจ้งยุบเลิกตำแหน่งให้ครบตามจำนวนที่ต้องทดแทนหรือตามจำนวนที่เกลี่ยไปให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดด้วย (รายละเอียดตามแบบสรุปรูปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และแบบ คปร. ๓ ของส่วนราชการ)

๔. ประเด็นนำเสนอ

จะเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด ขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๔.๒ รับทราบการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปีของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๔.๓ รับทราบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

หมายเหตุ :

๑. ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทาง (Guideline) เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ สามารถปรับปรุงรูปแบบหรือเพิ่มเติมรายละเอียดประกอบการจัดทำบันทึกเสนอฯ ได้ตามความจำเป็นในการเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ค.ศ./ก.ตร.) เพื่อพิจารณา

๒. สามารถดาวน์โหลดไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ คู่มือ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ” พร้อมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากเว็บไซต์ www.ocsc.go.th เลือกรหัส “เกี่ยวกับเรา” จากนั้นเลือกรหัส “ยุทธศาสตร์” “ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ” และ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)” ตามลำดับ

ตัวอย่างบันทึกฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

วาระพิจารณา เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) กระทรวง ...

๑. คำขอ

กรม (ก) กระทรวง ... ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับ.....
(สรุปภารกิจหลักสำคัญที่ต้องปฏิบัติ) รวมทั้งสิ้น ... อัตรากำลัง จำแนกเป็นข้าราชการ รวม ... อัตรากำลัง และพนักงานราชการ รวม ... อัตรากำลัง

๒. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑ เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ และมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ โดยต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่นหรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๒.๒ เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดย คปร. จะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตัดโอน หรือเกลี้ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตรากำลังที่มีอยู่ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจ และอัตรากำลังของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวง ให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ในระยะแรกก่อน และต้องไม่เป็นเหตุให้ส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังมีคำขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อให้การบริหารกำลังคนและอัตรากำลังที่มีอยู่ ตลอดจนการใช้งานบุคลากรในภาพรวมของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และหากส่วนราชการตั้งใหม่ยังมีความจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ อาจเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติภารกิจไประยะหนึ่งก่อน (๑ - ๒ ปี) จากนั้นให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่ดังกล่าว เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ทั้งนี้ การขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ให้จัดทำคำขอในภาพรวมกระทรวง และส่วนราชการหรือหน่วยงานจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและผลการดำเนินการที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ได้แก่

(๑) การทบทวนบทบาทภารกิจ

(๒) เหตุผลความจำเป็นที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

- (๓) การปรับปรุงกระบวนการงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๔) การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานหรือทดแทนการใช้กำลังคน
- (๕) การเกลี่ยอัตรากำลังภายในกรม/กระทรวง
- (๖) การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น
- (๗) การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป้าหมายของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

พร้อมทั้งรายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวม ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่ง ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป ข้อมูลงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ผลการวิเคราะห์จำนวนและประเภทอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. เหตุผลความจำเป็นและข้อมูลประกอบการพิจารณา

๓.๑ เหตุผลความจำเป็นของภารกิจและความจำเป็นที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก

กรม (ก) มีภารกิจจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับ ... (ระบุสาระสำคัญของภารกิจและปัจจัยที่มีผลกระทบที่ทำให้ภารกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล โดยจะต้องเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติในลักษณะงาน ดังนี้ (๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ หรือภารกิจหลักที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ และมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ (๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่)

๓.๒ ผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังที่ผ่านมา

ส่วนราชการได้ทบทวนบทบาทภารกิจและบริหารอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวมที่มีอยู่ รวมถึงอัตราว่างตามความจำเป็นของภารกิจ ดังนี้ (อธิบายรายละเอียดการดำเนินการโดยสรุป)

- (๑) การปรับปรุงกระบวนการงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๒) การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานหรือทดแทนการใช้กำลังคน
- (๓) การเกลี่ยอัตรากำลังภายในกรม/กระทรวง
- (๔) การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น

เมื่อส่วนราชการพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงาน และผลกระทบเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่ายังมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ... (ให้ระบุอัตรากำลังที่จำเป็นต้องขอรับการจัดสรรเพิ่มว่านำมาสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจด้านใด พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป้าหมายของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งนี้ สามารถปรับเนื้อหาให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ และระบุเหตุผลความจำเป็นที่ชัดเจนว่าต้องเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ เป็นข้าราชการจำนวนเท่าใด และพนักงานราชการจำนวนเท่าใด)

๓.๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

- (๑) ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวม
- (๒) ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่งในภาพรวมของกรมและกระทรวง
- (๓) ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง
- (๔) ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป
- (๕) ข้อมูลงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณ

ย้อนหลัง ๓ ปี

- (๖) ผลการวิเคราะห์จำนวนและประเภทอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้

- (๗) ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ

ที่ผ่านมา เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อการงบประมาณด้านบุคลากรที่สูงขึ้น

รายละเอียดตามเอกสารแนบ (๑) - (๗)

๔. แนวทางการพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้วิเคราะห์คำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) ตามแนวทางในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และตามแนวทางที่ คปร. กำหนดสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์

(๑) พิจารณาจากบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

ระบุว่า คำขอเป็นภารกิจในลักษณะใดตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด ดังนี้

- (๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน (๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่หรือจังหวัดขึ้นใหม่

ให้พิจารณาโดยระบุข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจหลักของส่วนราชการ ว่ามีความสัมพันธ์กับนโยบายของรัฐบาลหรือยุทธศาสตร์สำคัญในเรื่องใด ที่ส่งผลให้ภารกิจหลักของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญและจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ ทั้งข้าราชการหรือพนักงานราชการ และควรพิจารณาควบคู่กับแผนการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ (ถ้ามี) เพื่อรองรับภารกิจระยะสั้นและระยะยาว ว่าส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำแผนให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไว้แล้ว หรือไม่ และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งหากกรณีในส่วนราชการได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและได้พิจารณาจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลัง ตลอดจนจนมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างภายในส่วนราชการใหม่แล้ว หรือไม่ หากดำเนินการแล้วยังมีภารกิจหลักส่วนใดที่มีความสำคัญและยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ และหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติภารกิจหลัก ตลอดจนผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญในระดับใด หรือมากน้อยเพียงใด

(๒) พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก

ให้พิจารณาโดยระบุถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติตามภารกิจหลักที่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่มีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการหรือพนักงานราชการ เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะงานใด หรือมีข้อกำหนดเฉพาะกำหนดให้เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ซึ่งต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น และหากไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทั้งข้าราชการหรือพนักงานราชการ

จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในมิติด้านใด อย่างไร และลักษณะงานนั้นมีความสำคัญอย่างไร จึงไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้าง หรือการจ้างเอกชน ดำเนินการ หรือการจ้างงานลักษณะอื่นทดแทนได้ รวมทั้งภารกิจหลักดังกล่าวได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานแล้วหรือไม่ อย่างไร ซึ่งหากส่วนราชการได้ดำเนินการทุกกรณีแล้วยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ให้ระบุจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ รวมทั้งประเภท สายงาน และระดับ หรือกลุ่มงานพนักงานราชการ พร้อมทั้งประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จะเพิ่มขึ้นในปีแรก โดยสรุป

(๓) พิจารณาจากภาวะวิกฤติด้านกำลังคนของส่วนราชการ

ระบุอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมและใช้ตามภารกิจหลักที่มีคำขอ สภาพการทำงาน (เช่น การอยู่เวร ชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์ การปฏิบัติงานภาคสนาม ฯลฯ (ถ้ามี)) รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลให้ต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ทั้งจำนวนงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ หรือพื้นที่ปฏิบัติงาน (ให้จัดทำข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) หรือเป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานการใช้อัตรากำลังในลักษณะงานนั้น ๆ ไว้ภายใต้หลักการขององค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นผลให้จำนวนอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหลักดังกล่าว ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องแสดงข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวม (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างอื่น (ถ้ามี)) ข้อมูลตำแหน่งว่างปัจจุบันและการบริหารตำแหน่งในภาพรวมของกรมและกระทรวง รวมทั้งข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ตลอดจนข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป

(๔) พิจารณาจากการปรับปรุงประสิทธิภาพของส่วนราชการ

ระบุการปรับปรุงกระบวนการของส่วนราชการ และผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสำคัญและความสำเร็จของงานที่ส่วนราชการได้ดำเนินการและผลักดันจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการพัฒนาระบบงานสำคัญที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ การบริหารราชการทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่มคุณค่าผลผลิต ผลลัพธ์ต่อการบริหารงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๔.๒ สรุปผลการวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็นและงบประมาณที่ต้องใช้

(๑) อัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็น

แสดงวิธีคิด หรือวิธีคำนวณ หรือเกณฑ์ที่ใช้วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังที่เห็นควรจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ให้ชัดเจน โดยต้องระบุว่าปัจจุบันมีอัตราข้าราชการและพนักงานราชการสำหรับปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นจำนวนเท่าใด และต้องการเพิ่มสุทธิจำนวนเท่าใด ดังสรุปตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็น

อัตรากำลังที่ขอรับจัดสรร		รวมทั้งสิ้น (อัตรา)	หมายเหตุ
ข้าราชการ	พนักงานราชการ		
๑๐	๑๙	๒๙	คำขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานราชการ จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เพื่อพิจารณาจัดสรรต่อไป

(๒) งบประมาณที่ต้องใช้เพิ่ม

การจัดสรรอัตรากำลังให้กับกรม (ก) จะมีงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น จำนวน ๕๖๕,๓๐๐ บาทต่อเดือน หรือคิดเป็น ๖,๗๘๓,๖๐๐ บาทต่อปี ดังสรุปตามตารางที่ ๒
ตารางที่ ๒ แสดงประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในปีแรก

ประเภท	ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรร				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
	ตำแหน่ง	ระดับ/ กลุ่มงาน	จำนวน (อัตรา)	ค่าตอบแทน เฉลี่ย (บาท)	เงินเพิ่ม (บาท)	บาท ต่อเดือน	บาท ต่อปี
ข้าราชการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๕	๒๐,๘๓๐	-	๑๐๔,๑๕๐	๑,๒๔๙,๘๐๐
	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๕	๒๓,๘๓๐	-	๑๑๙,๑๕๐	๑,๔๒๙,๘๐๐
รวม			๑๐		-	๒๒๓,๓๐๐	๒,๖๗๙,๖๐๐
พนักงานราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหาร ทั่วไป	๑๙	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๒,๐๐๐	๔,๑๐๔,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น			๒๙		-	๕๖๕,๓๐๐	๖,๗๘๓,๖๐๐

หมายเหตุ : อัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการที่นำมาคำนวณ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ = ๒๐,๘๓๐ บาท และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน = ๑๕,๕๔๐ บาท ทั้งนี้ กรณีเป็นตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในระดับปฏิบัติการ จะต้องนำมาคำนวณเพิ่มเติมในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย สำหรับอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของพนักงานราชการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน

๕. ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

เห็นควรจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับกรม (ก) รวมทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน ๑๙ อัตรา เพื่อปฏิบัติการกิจด้าน
(สรุปภารกิจแบบย่อ)

๖. ประเด็นพิจารณา

จะเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด
 ขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อโปรดพิจารณา

หมายเหตุ :

๑. ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ต้องรวบรวมคำขอการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของแต่ละส่วนราชการ และจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ในภาพรวมกระทรวง
 ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงที่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่มาเพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. ด้วย

๒. ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทาง (Guideline) เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ๖

ตารางรูปแบบฟอร์มประกอบ
การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตารางสรุปแบบฟอร์มประกอบการดำเนินการ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แบบฟอร์ม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
แบบสรุปภาพรวม	สรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
แบบ คปร. ๑	<p>บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง) ให้จัดสรรคืนตามประเภทตำแหน่งและขนาดของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จัดสรรคืน <u>ร้อยละ ๑๐๐</u></p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จัดสรรคืนตามขนาดของส่วนราชการ</p> <p>(๒.๑) กรมขนาดเล็ก จัดสรรคืน <u>ร้อยละ ๙๕ ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตราราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตราราชการ จัดสรรคืน <u>ร้อยละ ๑๐๐</u></u></p> <p>(๒.๒) กรมขนาดกลาง จัดสรรคืน <u>ร้อยละ ๗๐</u></p> <p>(๒.๓) กรมขนาดใหญ่ จัดสรรคืน <u>ร้อยละ ๖๐</u></p> <p>ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) ให้ทดแทนฯ ตามขนาดของส่วนราชการ โดยจัดสรรเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ คืนส่วนราชการเดิม ดังนี้</p> <p>(๑) กรมขนาดเล็ก ทดแทนฯ <u>ร้อยละ ๕ ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตราราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตราราชการ <u>ไม่ต้องทดแทนฯ</u></u></p> <p>(๒) กรมขนาดกลาง ทดแทนฯ <u>ร้อยละ ๑๐</u></p> <p>(๓) กรมขนาดใหญ่ ทดแทนฯ <u>ร้อยละ ๑๕</u></p> <p>ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง) โดยจัดสรรคืน/เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๑) กรมขนาดเล็ก <u>ไม่ต้องแจ้งฯ</u></p> <p>(๒) กรมขนาดกลาง <u>ร้อยละ ๒๐</u></p> <p>(๓) กรมขนาดใหญ่ <u>ร้อยละ ๒๕</u></p> <p>หมายเหตุ : ส่วนราชการสามารถแจ้งตำแหน่งว่างอื่น เพื่อยุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นหรือตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ในปีงบประมาณนั้นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. หรือ คปร. หรือ ครม. กำหนดเงื่อนไขไว้ว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก</p>	ส่วนราชการ

แบบฟอร์ม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
แบบ คปร. ๒	บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจ และกำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนระดับ แรกบรรจุ	ส่วนราชการ
แบบ คปร. ๓	<p>บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ผลการพิจารณา จากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒)</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ) (ผลการพิจารณาจากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓) จัดสรรคืนตามจำนวนที่ต้องทดแทน โดยกำหนดเป็นพนักงานราชการ ประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ โดยกำหนด อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามกลุ่มงาน และให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ตามจำนวนที่ต้องทดแทน</p> <p>ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (ตำแหน่งข้าราชการ) (ผลการพิจารณาจากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔) จัดสรรคืนเป็นตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนเดิม ตามจำนวนร้อยละตามขนาดของส่วนราชการ</p> <p>ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง (ให้ยุบเลิกตำแหน่ง)</p> <p>ส่วนที่ ๕ : ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง กำหนด เป็นกรอบระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ตามประเภทตำแหน่ง</p>	ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
แบบ คปร. ๔	บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	ส่วนราชการ
แบบ คปร. ๕	แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี) ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้ <p>ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลอัตราว่างของข้าราชการ</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลการบริหารอัตราว่าง</p> <p>ส่วนที่ ๓ : ข้อมูลจำนวนกรอบอัตราข้าราชการที่เพิ่ม/ลด จากการบริหารอัตรา ข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ</p>	ส่วนราชการ
แบบ คปร. ๖	แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทงบบุคลากร และการทบทวนความจำเป็น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	ส่วนราชการ
แบบ คปร. ๗	ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ พร้อมแบบ แบบฟอร์ม คปร. ๗ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำหนังสือกำลังคนภาครัฐ ในฝ่ายพลเรือนประจำปี	ส่วนราชการ

ภาคผนวก ๗

ตัวอย่างแบบฟอร์ม คปร. ที่ใช้ในการดำเนินการ

- (๑) แบบสรุปภาพรวม สรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๒) แบบ คปร. ๑ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๓) แบบ คปร. ๒ บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๔) แบบ คปร. ๓ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๕) แบบ คปร. ๔ บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๖) แบบ คปร. ๕ แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
- (๗) แบบ คปร. ๖ แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร และการทบทวนความจำเป็นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.



ดาวน์โหลดไฟล์

<https://shorturl.ocsc.go.th/r/07122531>

สรุปรูปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (จะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570)

กระทรวง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา ข้าราชการ ทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุ			สรุปการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					กรณี (3) ข้อเสนอฝ่ายเลขานุการ/ผลการพิจารณาของ อ.ก.พ.*			อัตรา ลูกจ้างประจำ ที่ยุบเลิก (อัตรา)	
		บริหาร/ อำนวยการ (อัตรา)	วิชาการ/ ทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)	(1) คินส่วนราชการเดิมทันที		(2) ทดแทน ด้วยพนักงาน ราชการ (อัตรา)	(3) อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร (อัตรา)	รวม (อัตรา)	(3.1) คินที่เดิม (อัตรา)	(3.2) เกลี่ยให้ สรก. อื่น (อัตรา)	(3.3) ได้รับการเกลี่ย จาก สรก. อื่น (อัตรา)		
					บริหาร/ อำนวยการ (อัตรา)	วิชาการ/ ทั่วไป (อัตรา)								
ขนาดเล็ก อัตราข้าราชการน้อยกว่า 300 อัตรา														
1. กรม.....					100%	100%								
ขนาดกลาง อัตราข้าราชการ 301 – 1,000 อัตรา														
1. กรม.....					100%	95%	5%							
ขนาดใหญ่ อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ 1,001 – 5,000														
1. กรม.....					100%	70%	10%	20%						
ขนาดใหญ่ อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ 5,001 อัตรา														
1. กรม.....					100%	60%	15%	25%						
รวม		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ *ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการใช้แบบฟอร์ม
 1) ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อใช้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง
 2) ผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อใช้รายงาน คปร.



บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

(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	□ แจง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร = 5 อัตรา	

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

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จำนวน 3 อัตรา
 - จัดสรรคืนทันที ร้อยละ 100 ($3 \times 100 / 100 = 3.00$) คิดเป็นจำนวน 3 อัตรา

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 21 อัตรา แบ่งเป็น
 (2.1) จัดสรรคืนทันที ร้อยละ 60 ($21 \times 60 / 100 = 12.60$) คิดเป็นจำนวน 13 อัตรา
 (2.2) ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม) ร้อยละ 15
 ($21 \times 15 / 100 = 3.15$) คิดเป็นจำนวน 3 อัตรา
 (2.3) แจง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น) ร้อยละ 25
 ($21 \times 25 / 100 = 5.25$) คิดเป็นจำนวน 5 อัตรา

ตัวอย่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถ้อยจ่าย)	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
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	

รวม 24 อัตรา

หมายเหตุ ตำแหน่งเลขที่ 403 เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครบเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น แต่ขอลาออกก่อนวันครบเกษียณอายุ

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

ส่วนที่ 2 : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					หมายเหตุ
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	
		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	
		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	
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/อำนวยการ = 3 อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป = 13 อัตรา)

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

ส่วนที่ 3 : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)			
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถ้อยจ่าย)	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 พิจารณาดำเนินการตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
(1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ 5 (ยกเว้นส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน 300 อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ) (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 10 และ (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 15
- 2) ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง/ก.พ./คปร./กรม. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

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"
		กองควบคุมการก่อสร้าง					กองควบคุมการก่อสร้าง				
2	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	35,000	246	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	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					สำนักงานเลขานุการกรม				
5	403	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	*288	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	25,000	"ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ"

รวม 5 อัตรา

- หมายเหตุ
- ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น) ในสังกัดกระทรวง ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
 - ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง
 - ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 20 และ
 - ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 25
 - ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมาขยับเล็กแทนตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง/ก.พ./คปร./กรม. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปขยับเล็ก
 - * ตำแหน่งเลขที่ 214 287 และ 288 เป็นตำแหน่งว่างอื่นที่นำมาแจ้งขยับเล็กแทนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

ตัวอย่าง

แบบ คปร. 2

บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่))

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

รวม 2 อัตรา

- หมายเหตุ**
- 1) ให้เรียงลำดับตามความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการประสงค์จะขอเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็น
 - 2) การขอเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ให้กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และกำหนดอัตราเงินเดือนระดับแรกบรรจุ

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

กรม(ง)..... กระทรวง

(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	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	
		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	
11	315	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
12	400	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	50,000	
13	402	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	45,000	
14	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/อำนวยการ = 3 อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป = 13 อัตรา)

ตัวอย่าง

แบบ ครปร. 3 (ต่อ)

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

กรม(ง)..... กระทรวง

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
- ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
 - ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ 5 (ยกเว้นส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน 300 อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ)
 - ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 10 และ
 - ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 15
 - ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง/ก.พ./ครปร./ครม. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก
 - * ตำแหน่งเลขที่ 411 เป็นตำแหน่งว่างอื่นที่นำมาแจ้งยุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

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

กรม(ง)..... กระทรวง

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 (ค่าขอ 5 อัตรา จัดสรรคืน 3 อัตรา และเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น 2 อัตรา)

- หมายเหตุ 1) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง) ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
(1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง (2) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ 20 และ (3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ 25
2) จัดสรรคืนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม ตามที่ส่วนราชการแจ้งมายัง อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงบประมาณกำหนด

ตัวอย่าง

แบบ ครปร. 3 (ต่อ)

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

กรม(ง)..... กระทรวง

ส่วนที่ 4 ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง (ให้ยบเลิกตำแหน่ง)

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

รวม 2 อัตรา

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

กรม(ง)..... กระทรวง

ส่วนที่ 5 : ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

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

รวม 2 อัตรา

- หมายเหตุ
- ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่น ให้เกลี่ยอัตราว่าง โดยกำหนดตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติ
 - ให้ส่วนราชการที่ได้รับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ
 - ตำแหน่งเลขที่ 5003 และเลขที่ 5004 เป็นเลขที่ตำแหน่งที่เพิ่มจากเลขที่ตำแหน่งสุดท้ายของกรม (ง)

ตัวอย่าง

แบบ คปร. 4

บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่))

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

รวม 3 อัตรา

หมายเหตุ เป็นข้อมูลอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ณ วันที่ 1 ตุลาคม

แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(จ)..... กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่))

ส่วนที่ 1 ข้อมูลอัตราว่างของข้าราชการ

กรอบอัตรา ข้าราชการทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนคนครอง (คน)	อัตราว่าง (อัตรา)	เหตุที่ว่างและจำนวนที่ว่าง							หมายเหตุ
			เลื่อน	ย้าย	โอน	ลาออก	เกษียณอายุ	เสียชีวิต	กรณีอื่น (ระบุ)	
5,002	4,926	76 (ร้อยละ 1.52)	35	6	8	3	24	-	-	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการบริหารอัตราว่าง

การดำเนินการบริหารอัตราว่าง			หมายเหตุ
กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลาการดำเนินการที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ	
	(อัตรา)		
1. อยู่ระหว่างรับโอน	2	ภายในเดือนมีนาคม พ.ศ.	เหลือตำแหน่งว่างที่กินไว้สำหรับการบริหารจัดการ จำนวน 31 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 0.62 ของกรอบอัตรากำลัง
2. อยู่ระหว่างคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	15	ภายในเดือนเมษายน พ.ศ.	
3. อยู่ระหว่างคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	5	ภายในเดือนเมษายน พ.ศ.	
4. อยู่ระหว่างออกคำสั่งย้ายข้าราชการ	3	ภายในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.	
5. อยู่ระหว่างเรียกบรรจุ	20	ภายในเดือนมิถุนายน พ.ศ.	
6. อื่น ๆ โปรดระบุ			
รวมทั้งสิ้น	45		

ตัวอย่าง

แบบ คปร. 5 (ต่อ)

แบบรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลจำนวนกรอบอัตราข้าราชการที่เพิ่ม/ลด จากการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

(ก) กรอบอัตรา ข้าราชการ ณ 30 ก.ย.	อัตราข้าราชการเพิ่มใหม่					อัตรากำลังข้าราชการที่ยุบเลิก					(ข) กรอบอัตรา ข้าราชการ ณ 30 ก.ย.
	ได้รับจัดสรร อัตราตั้งใหม่ ตามมติ ครม.	ได้รับการเกลี้ย จากส่วนราชการอื่น ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง	ปรับปรุงตำแหน่ง (แต่กออัตรา)	กรณีอื่น	รวม	ยุบเลิกจาก การตัดโอนตำแหน่ง ไปส่วนราชการอื่น	ยุบเลิกจาก การทดแทนฯ	ยุบเลิกจาก การปรับปรุงตำแหน่ง	กรณีอื่น	รวม	
5,002	20	2	-	-	22	2	3	-	-	5	5,019

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน

- หมายเหตุ (ก) ข้อมูลกรอบอัตราข้าราชการของปีงบประมาณก่อนหน้า
 (ข) ข้อมูลกรอบอัตราข้าราชการของปีงบประมาณที่ต้องรายงาน

ตัวอย่าง

แบบรายงานผลการบริหารอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทบุคคลากร และการทบทวนความจำเป็น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม(ง)..... กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับที่	ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	(ก) ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน			การทบทวนความจำเป็น		(ข) ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน			เหตุผลความจำเป็น
		กรอบ อัตราค่าจ้าง (อัตรา)	อัตรา ที่มีคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	จ้างต่อ (อัตรา)	เลิกจ้าง (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง (อัตรา)	อัตรา ที่มีคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	
1	ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ที่มีสำนักงานในต่างประเทศ	5	5	-	5	-	8*	5	3	ส่วนราชการมีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านกฎหมาย ระหว่างประเทศซึ่งจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง * ได้รับอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ จำนวน 3 อัตรา
3	ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา ว่าด้วยการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงกับกระทรวงการคลัง	2	2	-	-	2	-	-	-	เนื่องจากภารกิจตามสัญญาจ้างเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
รวมทั้งสิ้น		7	7	-	5	2	0	5	3	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน

หมายเหตุ (ก) ข้อมูลอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทบุคคลากรของปีงบประมาณก่อนหน้า

(ข) ข้อมูลอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณประเภทบุคคลากรของปีงบประมาณที่ต้องรายงาน และได้มีการทบทวนความจำเป็น

ภาคผนวก ๘

ตัวอย่างหนังสือรายงานผลการจัดสรรอัตรากำลัง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

- (๑) เรื่อง รายงานผลการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
 - ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
- (๒) เรื่อง ขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 - ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
 - แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 - กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. กระทรวง ... ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ...
- (๓) เรื่อง ขอความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มเติม
 - ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
 - บัญชีแสดงรายละเอียดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มเติม กรม ... กระทรวง ...



ดาวน์โหลดไฟล์

<https://shorturl.ocsc.go.th/r/b8c2f60f>

ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗



ที่

(ส่วนราชการเจ้าของหนังสือ)

(วัน เดือน ปี)

เรื่อง รายงานผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหาร
อัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการ
ในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

เรียน คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/... ลงวันที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ครั้งที่ ../... เมื่อวันที่

๒. แบบ คปร. ๑ (ส่วนที่ ๑) แบบ คปร. ๔ แบบ คปร. ๕ และ แบบ คปร. ๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
แจ้งเวียนคู่มือมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการ
และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการที่ คปร. กำหนด และขอให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง รายงานผลการดำเนินการ
ตามมาตรการฯ ให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ โดยรายงาน
ทุกสิ้นปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

อ.ก.พ. กระทรวง ในการประชุมครั้งที่ ../... เมื่อวันที่ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ
การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ของส่วนราชการในสังกัด
กระทรวง..... รวมทั้งสิ้น ... อัตรา โดยจัดสรรทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด และรับทราบ
รายงานผลการบริหารอัตรากำลังฯ รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒ ปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

(ตำแหน่ง)

(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง)

โทร. โทรสาร

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

QR Code

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒

ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



ที่

(ส่วนราชการเจ้าของหนังสือ)

.....
(วัน เดือน ปี)

เรียน รายงานผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และรายงานผลการบริหาร
อัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการ
ในสังกัดกระทรวง ... เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

เรียน คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/... ลงวันที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ครั้งที่ ./... เมื่อวันที่

๒. แบบสรุปภาพรวมผลการจัดสรรตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

๓. แบบ คปร. ๑ - แบบ คปร. ๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
แจ้งเวียนคู่มือมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการ
และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการที่ คปร. กำหนด และขอให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง รายงานผลการดำเนินการ
ตามมาตรการฯ ให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ โดยรายงาน
ทุกสิ้นปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

อ.ก.พ. กระทรวง ในการประชุมครั้งที่ ./... เมื่อวันที่ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ
การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ของส่วนราชการในสังกัด
กระทรวง รวมทั้งสิ้น ... อัตรา และรับทราบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังฯ รายละเอียด
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

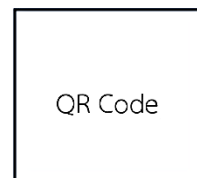
(.....)

(ตำแหน่ง)

(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง)

โทร. โทรสาร

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



ที่

(ส่วนราชการเจ้าของหนังสือ)

.....

(วัน เดือน ปี)

เรื่อง ขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/... ลงวันที่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนารายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ครั้งที่/... เมื่อวันที่
 ๒. แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 ๓. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) แจ้งเวียนคู่มือมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการที่ คปร. กำหนด โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ กรณีที่ (อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล) มีมติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้กับส่วนราชการ ให้ส่วนราชการหรือฝ่ายเลขานุการ (อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล) จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมดังกล่าวเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คปร.) อนุมัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

(อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล) ในการประชุมครั้งที่/... เมื่อวันที่

พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และเห็นชอบการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้กับส่วนราชการ รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

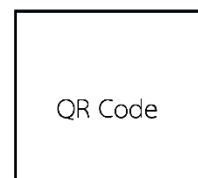
(.....)

(ตำแหน่ง)

(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง)

โทร. โทรสาร

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กรม..... กระทรวง.....

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่)

สังกัด (สำนัก/กอง)	ตำแหน่งพนักงานราชการ		จำนวนตำแหน่งจำแนกตามกลุ่มงาน (อัตรา)					อัตราค่าตอบแทน (แรกบรรจุ) (บาท)	รวมอัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	หมายเหตุ
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง (อัตรา)	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม			
										ทดแทนตำแหน่งข้าราชการเลขที่ ...
รวม										

หมายเหตุ ๑) เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมของส่วนราชการกรณีทดแทนฯ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ

๒) กรอบระยะเวลาการจ้างไม่เกินกว่าระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ (กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑))

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

กระทรวง

ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง..... ครั้งที่ เมื่อวันที่

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่))

ส่วนราชการ	(ก) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)							(ข) จำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบ พรก. คงเหลือ	จำนวนพรก. ที่สามารถจ้างได้ (ก) - (ข)	(ค) พรก. กลุ่ม ๒ ตามมติ ครม. ๕ ต.ค. ๒๕๕๗	(ง) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ					รวมทั้งหมด (ก) + (ค) + (ง)
	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม				บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม	
.....																
.....																
.....																

หมายเหตุ :

- จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๒ ไม่รวมจำนวนพนักงานราชการ กลุ่ม ๒ ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๗ และไม่รวมจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
- การจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๒ ต้องพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติว่าเหลือจำนวนเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะสามารถจ้างพนักงานราชการที่มาจากจำนวนลูกจ้างประจำนี้ได้ ก็ต่อเมื่อจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑ : ๑
- กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานแต่อย่างใด

ข้อมูล ณ วันที่ (วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ)

ตัวอย่างหนังสือฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



ที่

(ส่วนราชการเจ้าของหนังสือ)

.....
(วัน เดือน ปี)

เรื่อง ขอความเห็นชอบกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/... ลงวันที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ครั้งที่ ../... เมื่อวันที่

๒. บัญชีแสดงรายละเอียดกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

แจ้งเวียนคู่มือมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่ คปร. กำหนด โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ส่วนราชการหรือฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

อ.ก.พ. กระทรวง ในการประชุมครั้งที่ ../... เมื่อวันที่พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และเห็นชอบการเกลี่ย อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒ ปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

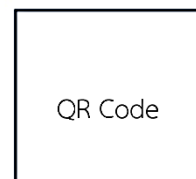
(.....)

(ตำแหน่ง)

(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง)

โทร. โทรสาร

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

บัญชีแสดงรายละเอียดกรอบอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

กรม..... กระทรวง.....

(ส่งพร้อมหนังสือ..... ลงวันที่))

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
		สำนัก/กอง/ศูนย์... กลุ่ม/ฝ่าย... ตำแหน่ง...				
			รวม ... ตำแหน่ง			

ภาคผนวก ๙

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ
เพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการ
บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



ที่ นร ๐๗๑๘/๘๐๙๘

สำนักงบประมาณ
๑๐๖๓ ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างอิง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๖๑ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๒ หน้า

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. แจ้งว่าได้เตรียมการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอความอนุเคราะห์สำนักงบประมาณจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าว ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้ว ขอส่งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๒๐ริมน๖ ๒๕๖๖

(นายเฉลิมพล เพ็ญสุตร)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๘๐๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@bb.go.th

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตราากำลังเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐในภาพรวม นั้น การดำเนินการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และการจ้างพนักงานราชการ (กรณีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) เพื่อให้การบริหารงบประมาณรายจ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำนักงบประมาณจึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อส่วนราชการได้รับจัดสรรอัตราคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราข้าราชการดังกล่าวในตำแหน่ง ระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ้างงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ และไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจระยะเวลาการจ้างที่เหมาะสม และเมื่อส่วนราชการบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

กรณีได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่มจากการเกลี้ยอัตรามาจากส่วนราชการอื่น จาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นอัตราตั้งใหม่ ให้ส่วนราชการพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจ ระยะเวลาการจ้างที่เหมาะสม สำหรับภาระงบประมาณที่จะเกิดขึ้น ให้ส่วนราชการทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณในการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรหรือโอนเงินจัดสรรภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ หากงบประมาณในแผนงานบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีที่หน่วยรับงบประมาณได้รับจัดสรรอัตราคืนจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ให้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราดังกล่าวในตำแหน่ง ระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ้างงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐของหน่วยงานและไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจระยะเวลาการจ้างที่เหมาะสม และเมื่อหน่วยงานบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

- ๒ -

กรณีได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่มจากการเกลี่ยอัตรามาจากหน่วยงานอื่น จาก ก.ค.ศ. ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ ให้หน่วยงานพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจ ระยะเวลาการจ้างที่เหมาะสม สำหรับภาระงบประมาณที่จะเกิดขึ้น ให้หน่วยงานทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณในการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรหรือโอนเงินจัดสรรภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ หากงบประมาณในแผนงานบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้าราชการตำรวจ กรณีที่หน่วยรับงบประมาณได้รับจัดสรรอัตราคืนจากคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ให้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราดังกล่าวในตำแหน่งระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ่ายงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐของหน่วยงานและไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจ ระยะเวลาการจ้างที่เหมาะสม และเมื่อหน่วยงานบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

หากงบประมาณในแผนงานบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. การทดแทนการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตำรวจประเภทไม่มียศ เป็นต้น ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ ให้หน่วยรับงบประมาณขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วแต่กรณี

๕. อัตรากำลังลูกจ้างที่ คปร. พิจารณาให้ยกเว้นการยุบเลิกหรืออัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ คปร. พิจารณาจัดสรร ให้หน่วยรับงบประมาณขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วแต่กรณี

ภาคผนวก ๑๐

คำถามและคำอธิบายเกี่ยวกับ
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คำถามและคำอธิบายเกี่ยวกับ

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. คำถาม : ในช่วงที่กำหนดให้มีการตรึงอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) อัตราว่างที่จัดสรรคืนให้กับส่วนราชการเดิมจะเป็นตำแหน่งในระดับบรรจุใช้หรือไม่

คำอธิบาย : ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ที่กำหนดให้มีการตรึงอัตรากำลัง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่เกษียณทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด โดยชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

ตัวอย่าง : ข้าราชการ กรม ก. เกษียณอายุในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง กรณีดังกล่าว กรม ก. จะได้รับการจัดสรรอัตราว่างคืนจากผลการเกษียณอายุราชการเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. คำถาม : อัตราว่างที่จัดสรรคืนให้กับส่วนราชการเดิม อ.ก.พ. กระทรวง จะสามารถจัดสรรคืนเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นได้หรือไม่

คำอธิบาย : ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่เกษียณก่อน กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรคืน เป็นตำแหน่งในสายงานอื่น สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณา (หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ดำเนินการตามกรณีปกติ)

๓. คำถาม : ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อัตราว่างที่จัดสรรคืนให้กับส่วนราชการเดิม อ.ก.พ. กระทรวง จะสามารถพิจารณานำไปจัดสรรให้กับส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงเดียวกันตามความจำเป็นได้หรือไม่

คำอธิบาย : ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่เกษียณทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมก่อน กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแล้วเห็นควรนำอัตราว่างดังกล่าวไปจัดสรรให้กับส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงเดียวกันตามความจำเป็น สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตราว่าง ดำเนินการตามกรณีปกติ)

๔. คำถาม : กรณีส่วนราชการยังคงมีความจำเป็นต้องใช้อัตราข้าราชการตั้งใหม่ในช่วงที่กำหนดให้มีการตรึงอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) ส่วนราชการจะต้องดำเนินการอย่างไร และสามารถเสนอคำขอไปยังสำนักงาน ก.พ. ได้ในช่วงเวลาใด

คำอธิบาย : ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้งทุกส่วนราชการให้ทบทวนคำขอจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ ตามกรอบแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ได้รับทราบสภาพกำลังคนและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ยังมีตำแหน่งว่างในหลายส่วนราชการที่ยังไม่มีแผนการดำเนินการอีกเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคำขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ ส่วนใหญ่จะมีเพียงเหตุผลความจำเป็นในการขออัตรากำลังตั้งใหม่เท่านั้น ดังนั้น ในช่วงที่มาตรการฯ กำหนดให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความจำเป็นของภารกิจ รวมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะสั้นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ตามที่ได้มีการทบทวน หากส่วนราชการมีภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยี่งที่จะต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่สามารถเสนอคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่มาได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ โดยจะต้องดำเนินการตามแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของมาตรการฯ อย่างเคร่งครัด พร้อมแสดงข้อมูลผลการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ และการบริหารอัตรากำลังที่ผ่านมา ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ก่อนเสนอ คปร. พิจารณา

๕. คำถาม : จากแนวทางการบริหารตำแหน่งว่างของส่วนราชการ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรวางติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี นั้น ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหา จะถูกนับรวมเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕ ในการบริหารอัตรากำลังด้วยหรือไม่ อย่างไร

คำอธิบาย : ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการสรรหา อาทิ เพื่อการบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ (ที่มีเอกสารหลักฐานการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมว่าอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหา เช่น ประกาศสอบแข่งขัน ประกาศสอบคัดเลือก ฯลฯ) จะไม่ถูกนำมานับรวมในสัดส่วนการบริหารตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕

๖. คำถาม : การนับระยะเวลาการบริหารอัตรากำลังให้ติดต่อกันเกินกว่า ๑ ปี มีวิธีการนับอย่างไร

คำอธิบาย : กรอบแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ กำหนดให้ทุกส่วนราชการเร่งรัดการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้งไปยังทุกส่วนราชการ (หนังสือ คปร. ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการ) เพื่อให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ดังนั้น ในการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังและรายงานไปยัง คปร. สำนักงาน ก.พ. จะเริ่มต้นนับจากวันที่ส่วนราชการได้รับหนังสือดังกล่าว ไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะรายงานผลการบริหารตำแหน่งว่างของทุกส่วนราชการไปยัง คปร. ทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อรับทราบและพิจารณาต่อไป

๗. คำถาม : การดำเนินการในส่วนของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ได้รับการจัดสรรเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

คำอธิบาย : แนวทางการดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

➢ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการตั้งอัตรากำลังโดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงเวลาดังกล่าว

➢ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยังคงใช้แนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยพนักงานราชการตามแนวทางที่กำหนดได้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๘. คำถาม : แนวทางในการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรการฯ ฉบับนี้ มีความเหมือนหรือแตกต่างจากมาตรการฯ เดิมอย่างไร

คำอธิบาย : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ปรับแนวทางการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา ในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องในระหว่างที่รอการรวบรวมหรือยุบเลิก และลดผลกระทบอันเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว แต่ยังคงไว้ซึ่งความสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กและสถานการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรของประเทศ

๙. คำถาม : การพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษา มีแนวทางอย่างไร

คำอธิบาย : “กลุ่มสถานศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับกลุ่มสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยจะจัดสรรคืนให้กับสถานศึกษาหลักเท่านั้น เพื่อให้กลุ่มสถานศึกษาสามารถบริหารอัตราว่างได้ตามความจำเป็น

๑๐. คำถาม : แนวทางในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามมาตรการฯ ฉบับนี้ มีความเหมือนหรือแตกต่างจากมาตรการฯ เดิมอย่างไร

คำอธิบาย : แนวทางการพิจารณาฯ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดังนี้

➢ กรณีเป็นตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะได้รับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนไปยังส่วนราชการเดิม โดยส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องทันที และให้ส่วนราชการ/หน่วยงานรายงานอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าวต่อ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

➢ กรณีเป็นตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป จะใช้แนวทางตามมาตรการบริหารอัตราว่างปกติ โดยจะแบ่งการบริหารอัตราว่างออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้มีการตรึงอัตราว่าง ไม่เพิ่มกรอบอัตราว่างตั้งใหม่ในภาพรวม เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจจัดอัตราว่างแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตราว่างที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น

๑๑. คำถาม : จากหลักเกณฑ์ในการบริหารอัตราจ้างที่กำหนดให้ยุบเลิกอัตราจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป นั้น จะต้องดำเนินการอย่างไร และมีกรณีใดบ้างที่ คปร. จะพิจารณายกเว้นการยุบเลิกอัตราจ้างประจำ

คำอธิบาย : หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องขอยกเว้นการยุบเลิกอัตราจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุหรือว่างระหว่างปี ให้เสนอคำขอให้ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป โดยแจ้งเหตุผลความจำเป็นและรายละเอียดของข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร.

ทั้งนี้ การขอยกเว้นการยุบเลิกอัตราจ้างประจำที่ว่างลงนั้น คปร. จะพิจารณายกเว้นการยุบเลิกเฉพาะกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ อาทิ

- กรณีเพื่อการบรรจุลูกจ้างประจำที่พ้นมลทินกลับเข้ารับราชการเป็นการเฉพาะตัว
- กรณีลูกจ้างประจำได้รับโทษทางวินัยร้ายแรงให้ไล่ออกจากราชการ หรือปลดออกจากราชการ แต่ต่อมาได้รับการลดโทษทางวินัยที่เป็นเหตุให้อยู่ในราชการต่อไปได้



สำนักพัฒนาระบบงานประจำแบกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๘๕ ๖๖๑๕ ๖๖๗๓ ๖๖๖๖ ๖๖๐๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

www.ocsc.go.th