

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ 3

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559

ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ...

คปร.

+

สำนักงบประมาณ

วางระบบลูกจ้าง
สัญญาจ้าง เพื่อ
ทดแทน
ลูกจ้างประจำ

ค.ร.ม.

26 ส.ค. 2546

อนุมัติในหลักการ

ให้มีการใช้ระบบ
สัญญาจ้าง
การบริหารลูกจ้างของ
ส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ผลการศึกษา เรื่อง

การจ้างงานระบบใหม่
ในหน่วยงานภาครัฐ ที่
เน้นให้มีรูปแบบการจ้าง
งานที่มีความหลากหลาย
และยืดหยุ่น

ระบบพนักงาน

ราชการ

ระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงาน
ราชการ พ.ศ.

2547

หลักการของระบบพนักงานราชการ

หลักการ

1. ทางเลือกการจ้างงานที่ยืดหยุ่น
2. เน้นหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. จ้างงานตามสัญญาจ้าง และอาจต่อสัญญาได้
4. ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ
5. ส่วนราชการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและยืดหยุ่น

ผลการดำเนินการที่ผ่านมา



กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

- รอบที่ 1 พ.ศ. 2548 - 2551
- รอบที่ 2 พ.ศ. 2552 - 2555



หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่กำหนดฐานจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนี้ ไม่รวมลักษณะงานจ้างเหมา 4 ลักษณะ คือ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย งานยานพาหนะ และงานดูแลสวนต้นไม้

การดำเนินการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ผ่านมา

กรอบอัตรากำลังรอบที่ 1 ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2548 – 2551

อนุมัติ

204,401 อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังรอบที่ 2
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2555

อนุมัติ

199,665 อัตรากำลัง

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ 3

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2559

หลักการ

1

- ทบทวนความจำเป็นของงาน ภารกิจ แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

2

- พิจารณาภาพรวมการใช้กำลังคนทุกประเภทของส่วนราชการ

3

- จัดอัตรากำลังพนักงานราชการตามลักษณะงานและภารกิจของส่วนราชการ

4

- ให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว สอดคล้องตามความจำเป็นและสถานการณ์

5

- การกำหนดอัตรากำลังพนักงานราชการควรพิจารณาในภาพรวมกำลังคนภาครัฐทุกประเภท โดยให้กำหนดสัดส่วนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐและแนวทางการใช้คนในองค์กรภาครัฐ ตามภารกิจและประเภทงาน

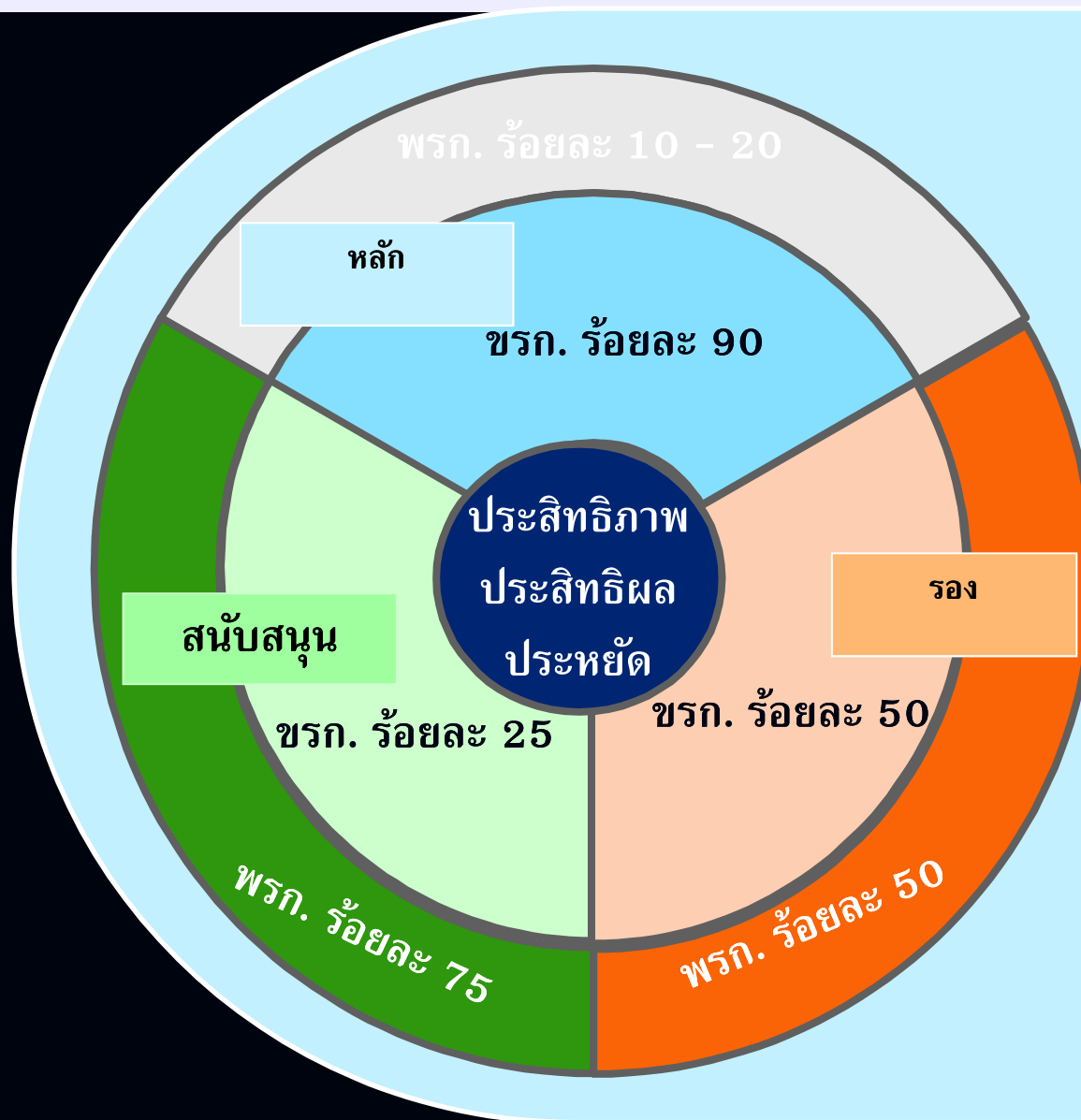
การจ้างพนักงานราชการตามภารกิจ

มติ ครม.

เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2553 เรื่อง มาตรการ

บริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 -2556)

ได้กำหนดแนวทาง ดังนี้



การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ

กรอบพนักงานราชการรอบที่ 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2559

นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาใช้อย่างเข้มข้น

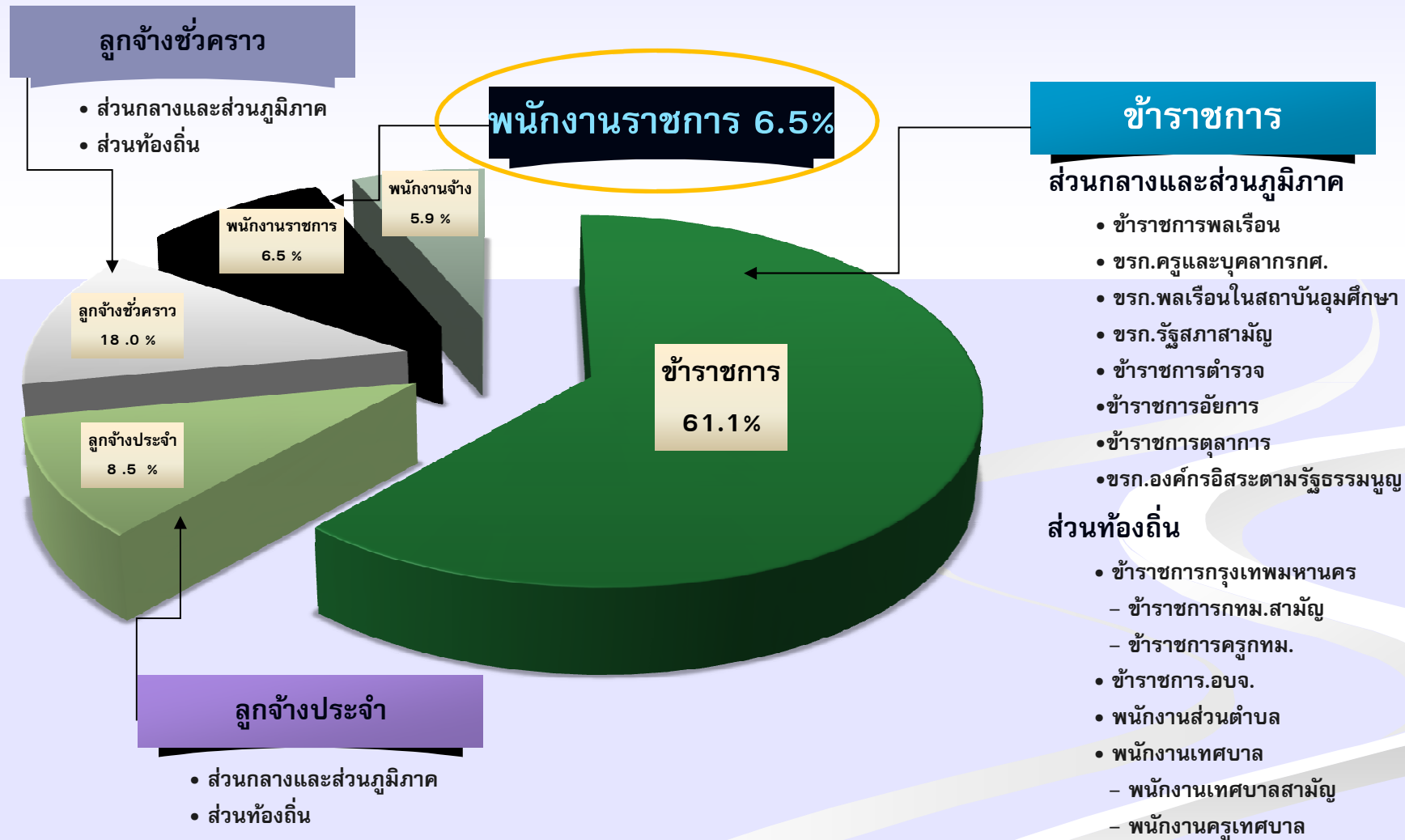
เลิกจ้าง

- ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับ “ดี”

ต่อสัญญาจ้าง

- ต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ
- มีนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อ
- มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”

กำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (เฉพาะคน)



ลูกจ้างชั่วคราว

- ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ส่วนท้องถิ่น

พนักงานราชการ 6.5%

พนักงานจ้าง 5.9 %

พนักงานราชการ 6.5 %

ลูกจ้างชั่วคราว 18.0 %

ลูกจ้างประจำ 8.5 %

ข้าราชการ 61.1 %

ข้าราชการ

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

- ข้าราชการพลเรือน
- ขรก.ครูและบุคลากรกศศ.
- ขรก.พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ขรก.รัฐสภาสามัญ
- ข้าราชการตำรวจ
- ข้าราชการอัยการ
- ข้าราชการตุลาการ
- ขรก.องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

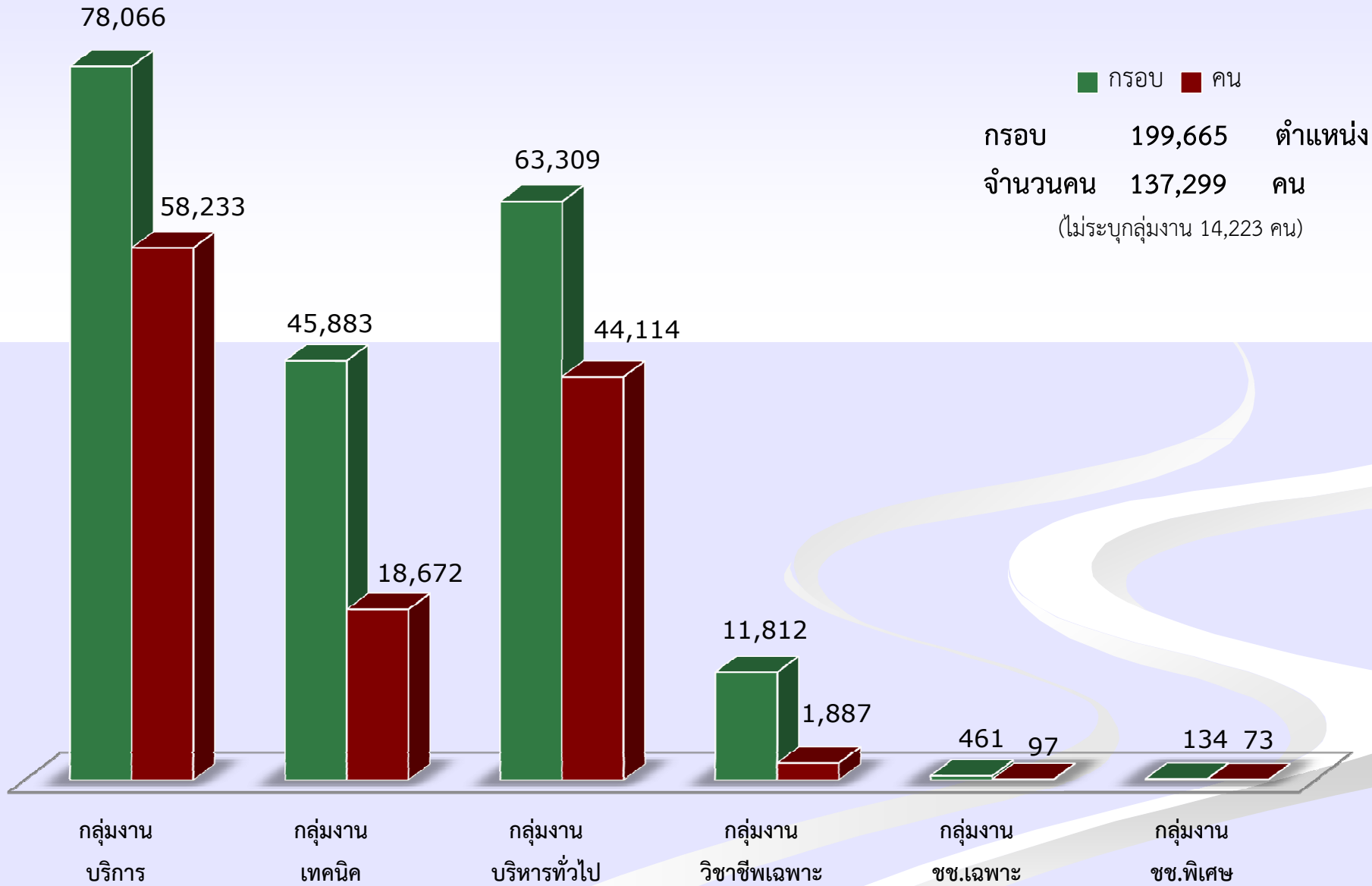
ส่วนท้องถิ่น

- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - ข้าราชการกทม.สามัญ
 - ข้าราชการครูกทม.
- ข้าราชการ.อบจ.
- พนักงานส่วนตำบล
- พนักงานเทศบาล
 - พนักงานเทศบาลสามัญ
 - พนักงานครูเทศบาล

ลูกจ้างประจำ

- ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ส่วนท้องถิ่น

อัตรากำลังพนักงานราชการ (กรอบปกติ)



หมายเหตุ จำนวน พรก. 1 ตค. 2553 (ฐานข้อมูล GEIS)

เปรียบเทียบการจัดสรรบุคคลากรกับงบประมาณ ตามงบรายจ่ายประจำปี

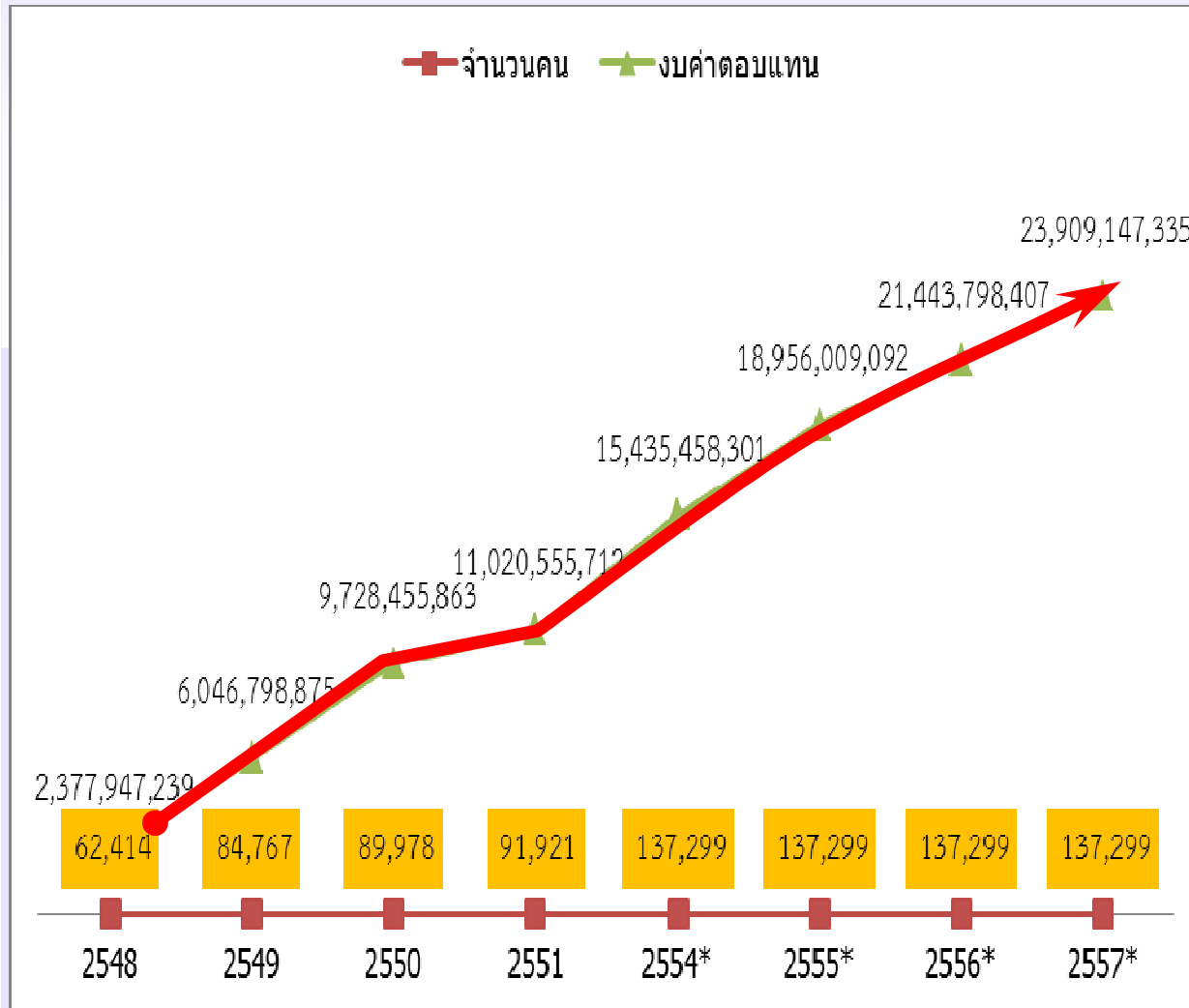


หมายเหตุ

1. งบบุคลากร หมายถึง รายจ่ายเพื่อการ
บริหารงานบุคลากรภาครัฐ เช่น เงินเดือน
ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน
พนักงานราชการ
2. ข้อมูลจากงบประมาณโดยสังเขป
ประจำปีงบประมาณ 2551 - 2555

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

การดำเนินการจ้างและจำนวนเงินงบประมาณที่ใช้ของพนักงานราชการ



ปี งบประมาณ	จำนวน	งบม. ที่ใช้
2548	62,414	2,377,947,239
2549	84,767	6,046,798,875
2550	89,978	9,728,455,863
2551	91,921	11,020,555,712
2554	137,299	15,435,458,301*
2555	137,299	18,956,009,092*
2556	137,299	21,443,798,407*
2557	137,299	23,909,147,335*

* ประมาณการงบประมาณ