

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

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ
สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

รวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดความต้องการอัตราค่าจ้าง แบบ พรก. 1 ข้อมูลอัตราค่าจ้างในภาพรวมของส่วนราชการ

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบ พรก. 1

แบบตารางข้อมูลอัตราค่าจ้างในภาพรวมของส่วนราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ : 1 - กรอบรอบที่ 4 หมายถึง กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เต็มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา 1 : 1
- 2 - ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา 1 : 1 เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง
- 3 - พรก. ที่จ้างจริง หมายถึง จำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างจนถึงวันที่รายงานข้อมูล
- 4 - พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547
- 5 - พรก. ตามข้อ 17 หมายถึง จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 17 เพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ค.ร.ม. หรือตามกฎหมายกำหนด
- 6 - พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ
- 7 - ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2560 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

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

แบบ พรก. 2

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

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

ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

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

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการ โปรตแนบผังการทบทวนกระบวนการหรือแผนปฏิรูปองค์กรที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

รวบรวมข้อมูลการจ้างงานของพนักงานราชการ

แบบ พรก. 3 แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

แบบ พรก. 3

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ
ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

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

วิธีการกรอกแบบฟอร์ม การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานราชการ รอบที่ 5

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

แบบ พรก. 1 ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

แบบ พรก. 1

แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

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

วิธีการกรอก
ข้อมูล

- ตรวจสอบและระบุจำนวนอัตรากำลังภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้รับจ้างเหมาบริการ (ตัวบุคคล) พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ

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

แบบ พรก. 2

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

ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

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

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการ หรือ แผนปฏิบัติงานประจำปีที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

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

ระบุข้อมูลหน่วยงานลดหลั่นลงตามระดับ เพื่อ
แสดงโครงสร้าง หน้าที่รับผิดชอบ ภารกิจตาม
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ/แผนยุทธศาสตร์
เพื่อให้เห็นขอบเขตการปฏิบัติงานโดยสังเขป
(ข้อมูลสถานภาพ)

ระบุลักษณะงานที่จะใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติ :

- เป็นงานประจำที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการ
- เป็นงานประจำที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว
- เป็นงานตามนโยบายหรือโครงการเร่งด่วนของรัฐบาล

ภารกิจ สำนัก / กอง กลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓)		ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวน กระบวนการ หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอ จัดสรรกรอบ พรก./ข้อจำกัด ของ พรก.	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
				งานประจำ		งานตาม นโยบาย / โครงการ เร่งด่วน ¹	ขรก.	ลูกจ้าง				
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	เช่นเดียว กับ ขรก.	เช่นเดียว กับลูกจ้าง							

ระบุชื่อตำแหน่ง กลุ่มงาน และ
จำนวน ของพนักงานราชการ
ที่ต้องการขอรับการจัดสรร

ระบุจำนวนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานราชการ
ในภารกิจตามสัญญาจ้าง (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ,
ลูกจ้างชั่วคราว, ผู้รับจ้างเหมาบริการ (ตัวบุคคล))

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

ส่วนราชการได้เคยมีการทบทวนกระบวนงาน
ซึ่งจะมีผลกับจำนวนพนักงานราชการ
ที่ต้องการ หรือไม่ อย่างไร

ระบุเหตุผลความจำเป็นที่ต้อง
ขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รวมทั้งข้อจำกัด
ที่ทำให้ต้องขอพนักงานราชการ

ปฏิบัติงานร่วมกับ จำนวนคน)		มีการทบทวน กระบวนงาน หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอ จัดสรรกรอบ พรก./ข้อจำกัด ของ พรก.	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
ร.ก.	ลูกจ้าง จ้างเหมา (บุคคล)				

ระบุระยะเวลา (จำนวนปี)
ที่ต้องการจ้าง
พนักงานราชการ

ระบุผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
หากส่วนราชการไม่ได้รับ
การจัดสรรกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รวมทั้ง
แนวทางการดำเนินการต่อไป

แบบ พรก. 3 แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

แบบ พรก. 3

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

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

รายงานข้อมูล ณ วันที่

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

วิธีการกรอก
ข้อมูล

■ ระบุระยะเวลาการจ้างพนักงานราชการ เฉพาะที่มีการจ้างต่อเนื่อง

ตัวอย่างการกรอกข้อมูล



แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

กรมการบันเทิง สันทนาการ และการกินเลี้ยง

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)		จ้างเหมาบริการ		พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงาน ก. สาธารณสุข (คน)	อื่น ๆ	พนักงานราชการ						
	ตำแหน่ง	คน		เงินในงปม.	เงินนอกงปม.	ตัวบุคคล (คน)	จ้างเอกชน (✓)			กรอบรอบที่ 4 ¹ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคุณคงเหลือ ² (คน)	พรก.ที่จ้างจริง ³ (คน)	พรก.กลุ่ม 2 คงเหลือ ⁴ (คน)	พรก.ตามข้อ 17 ⁵ (ตำแหน่ง)	พรก.ศักยภาพสูง ⁶ (ตำแหน่ง)	ทดแทนเกษียณ ⁷ (ตำแหน่ง)
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	40	36	5			1	✓			10	3	5	1			2
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักเลขานุการ	25	20	7			2				20	5	10		1		
	15	12								5		4				
รวม	80	68	12			3				35	8	19	1		1	2

รายงานข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

หมายเหตุ : 1 - กรอบรอบที่ 4 หมายถึง กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เต็มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา 1 : 1

2 - ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา 1 : 1 เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง

3 - พรก. ที่จ้างจริง หมายถึง จำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างจนถึงวันที่รายงานข้อมูล

4 - พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547

5 - พรก. ตามข้อ 17 หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 17 เพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ค.ร.ม. หรือตามกฎหมายกำหนด

6 - พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ

7 - ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2560 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

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

กรมการบันเทิง สันทนาการ และการกึ่งเลี้ยง

ภารกิจ สำนัก / กอง กลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓)			ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวน กระบวนงาน หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอจัดสรรกรอบ พรก./ข้อจำกัดของ สรก.	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	งานประจำ		งานตาม นโยบาย / โครงการ เร่งด่วน ¹	ขรก.	ลูกจ้าง	ผู้รับ จ้าง เหมา (บุคคล)				
				เช่น เดียว กับ ขรก.	เช่นเดียว กับ ลูกจ้าง								
ภารกิจนโยบายและแผนงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	1.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	บริหารทั่วไป บริการ	5	✓			5			มี (รายละเอียด ตามเอกสาร แนบ 1) ไม่มี	4 4	- เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการ ตามกรอบแผน บริหารราชการแผ่นดินให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์กระทรวง - จัดทำประมาณการ รายได้ของกรม - อัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- การปฏิบัติงานมีความล่าช้า - จ้างลูกจ้างชั่วคราวมา ปฏิบัติงานไปพลางก่อน
ภารกิจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	3	✓			8		3	มี (รายละเอียด ตามเอกสาร แนบ 2)	1	- การสร้าง ปรับปรุง และ พัฒนาระบบเครือข่าย สื่อสารข้อมูล - อัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - ต้องการจ้างระยะสั้น	จ้างลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ไปพลางก่อน
รวม													

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

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนงาน โปรดแนบผังการทบทวนกระบวนงานหรือแผนปฏิรูปองค์กรที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

รายงานข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ

กรมการันเทิง สันทนการ และการกินเลี้ยง

ส่วนราชการ	ระยะเวลาการจ้างงานต่อเนื่อง* โดยประมาณ (ระบุจำนวนคน)													รวม (คน)
	น้อย กว่า 5 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี	12 ปี	13 ปี	14 ปี	15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	2				3									5
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3					2			5					10
สำนักเลขานุการ	1		2	1										4
รวม	6		2	1	3	2			5					

รายงานข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

หมายเหตุ : * - การจ้างงานต่อเนื่อง หมายถึง การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายเดิม ในตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม โดยไม่มีการขาดช่วงของระยะเวลาจ้างงาน (พิจารณาตามสัญญาจ้าง)

- หากมีการจ้างงานต่อเนื่อง แต่มีการแบ่งเป็นหลายช่วง ให้กรอกข้อมูลของช่วงที่เป็นปัจจุบันที่สุดเพียงช่วงเดียว

- หากในช่วงปีใด มีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี