

## ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน

### ๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมทางหลวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การเกลี่ยอัตรากำลัง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

### ๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : มีนาคม ๒๕๖๓ - พฤษภาคม ๒๕๖๔

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : ตุลาคม ๒๕๖๓ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

### ๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ (คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘๐)

- คำนวณอัตราการจัดสรร ตำแหน่งข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามประกาศกรมทางหลวง เรื่อง ข้าราชการพลเรือนพันจั่นส่วนราชการ เพื่อรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และตรวจสอบ ติดตามตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในระหว่างปีงบประมาณ

- สบทានตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และตำแหน่งว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ อาทิ เสียงชีวิต ลาออก และพิจารณาจัดสรรตามสัดส่วนที่กำหนดในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

- วิเคราะห์จัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมทางหลวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

- จัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งข้าราชการที่จัดสรรให้ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม พิจารณาจัดสรร มากไปน้อย พร้อมจัดทำเหตุผลประกอบการขอรับการจัดสรรตำแหน่งคืน

- จัดทำข้อมูลผลการดำเนินการ ลงในแบบ คปร. ๑ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และในเอกสารประกอบ พร้อมจัดทำบันทึกนำเสนอฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม เพื่อนำเข้า อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม พิจารณาต่อไปกรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วม ในผลงาน
นางสาวนพร ปานจันทร์	_____	๑๐ %	ตรวจสอบความถูกต้อง ร่วมจัดทำ เหตุผลประกอบการดำเนินการ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วม ในผลงาน
นายบุญเลี้ยง หรรษ์ลักษณ์สุต		๑๐ %	ตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษา และควบคุมดูแลการดำเนินการ

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ (คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘๐)

- สำรวจตำแหน่งว่างในกรมทางหลวง และวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง ที่จะนำมาเกลี่ย อัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

- วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง และภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อ พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน (สายงานหลัก) ให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

- จัดทำรายละเอียดข้อมูล เหตุผลความจำเป็น และเอกสารประกอบการขอเกลี่ย อัตรากำลัง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้อง ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

- จัดทำบันทึกข้อความขอเกลี่ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับชั้น ก่อนเสนอเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม เพื่อพิจารณาต่อไป ตามลำดับ

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมใน ผลงาน
นางสาวนวพร ปานจันทร์		๑๐ %	ตรวจสอบความถูกต้อง ร่วมจัดทำ เหตุผลประกอบการดำเนินการ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
นายบุญเลี้ยง หรรษ์ลักษณ์สุต		๑๐ %	ตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษา และควบคุมดูแลการดำเนินการ

#### ๔) ข้อเสนอแนะคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การจัดทำทะเบียนสรุปรายงานภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานภายในกรมทางหลวง

# แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน

(กรณีเลื่อนประจำวิชาการ ระดับชำนาญการ)

## ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกณฑ์การเงินอายุราชการของข้าราชการ กรมทางหลวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

เนื่องด้วยสำนักงาน ก.พ. โดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คป.)  
ได้กำหนดมาตรฐานบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเป็น  
แนวทางเดียวกัน ในกรณีการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากการเงินอายุของข้าราชการ ภายใต้ชื่อ<sup>๑</sup>  
“มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ” โดยมุ่งแก้ไขปัญหาระบบทราบการที่มีขีดจำกัดใหญ่ มีอัตรากำลังมาก  
ให้มีขีดจำกัดรัด มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ด้วยการปรับลดขนาด และลดอัตรากำลัง  
ที่ส่งผลต่อภาระผู้พนักงานค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรการครัฐในระยะยาว

ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวได้กำหนดให้ส่วนราชการยึดอัตราการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจาก  
การเงินอายุของข้าราชการตามที่ปรากฏในประกาศรายชื่อข้าราชการที่จะเกณฑ์การเงินอายุราชการประจำปี  
งบประมาณนั้น ๆ ของส่วนราชการ และติดตาม คำนวณ และดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจาก  
การเงินอายุของข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกณฑ์การเงินอายุของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ ดังนี้

#### หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกณฑ์การเงินอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๑) ตำแหน่งบริหารและอำนวยการ ให้คืนทันทีทั้งหมด				ส่วนราชการสามารถแจ้ง อัตราว่างจากผลการเงิน อายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่ เห็นสมควรยับเลิกแทนได้ แต่ต้องไม่ใช้ตำแหน่งที่ คป. / อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเงื่อนไขตำแหน่ง ไว้เป็นการเฉพาะ	
๑.๒) ตำแหน่งวิชาการและทั่วไป (จัดสรรตามสัดส่วนในตาราง)					
ขนาดส่วนราชการ	๑. คืนทันที	๒. ทดแทน	๓. อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร		
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	๑๐๐%	-	-	
	๓๐๑-๑,๐๐๐ อัตรา	๙๕%	๕%	-	
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑-๕,๐๐๐ อัตรา	๗๐%	๑๐%	๒๐%	
ขนาดใหญ่	๕,๐๐๑ อัตรา ขึ้นไป	๖๐%	๑๕%	๒๕%	

หมายเหตุ : (๑) คืนทันที หมายถึง การจัดสรรโดยคืนส่วนราชการเดิมทันที ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้ต่อเนื่อง (๒) ทดแทน หมายถึง การจัดสรรโดยให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ) (๓) อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร หมายถึง ให้อำนาจ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงหรือคืนส่วนราชการเดิม

โดยกรมทางหลวง เป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ มีอัตรากำลัง ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีข้าราชการพลเรือนที่พ้นจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุ ตามประกาศกรมทางหลวง ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๗ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งประจำอันวยการ จำนวน ๑๒ อัตรา ตำแหน่งประจำวิชาการ จำนวน ๒๐ อัตรา และ ตำแหน่งประจำทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา จึงส่งผลให้ต้องมีการคิดคำนวณการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเงินอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญตามตารางหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเงินอายุราชการของข้าราชการที่กำหนดข้างต้น ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่ข้อรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที	จำนวน ๑๐๕ อัตรา
๒. ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	จำนวน ๒๓ อัตรา
๓. ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร	จำนวน ๓๙ อัตรา

ในการนี้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตั้งแต่การติดตาม ตรวจสอบความเคลื่อนไหว สอบถามข้อมูลตำแหน่งที่เกี่ยวกับอายุของข้าราชการ คำนวณอัตราการจัดสรร วิเคราะห์ความเหมาะสมของตำแหน่งที่ส่งเกษยณ วิเคราะห์เลือกตำแหน่งพนักงานราชการที่ขอรับการทดแทน ตำแหน่งข้าราชการที่ต้องยุบเลิก (ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น) รวมถึงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่เสนอให้ยุบเลิก เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงคุณภาพ พิจารณาจัดสรร พร้อมระบุเหตุผลประกอบการขอคืนตำแหน่งข้าราชการ และจัดทำข้อมูลในแบบฟอร์ม คปร. ๑ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอไปยังฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงคุณภาพ นำเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงคุณภาพ เพื่อพิจารณาต่อไป

#### (๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) ในระหว่างปีงบประมาณ ต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ ความเคลื่อนไหว ของตำแหน่งข้าราชการ ผู้ที่มีรายชื่อจะเกียณอายุราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) อย่างต่อเนื่อง เพราะกรณีมีการย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือเป็นตำแหน่งว่างระหว่างปี จากการลาออก หรือเสียชีวิต หรือออกโดยเหตุอื่น จะต้องพิจารณาเงื่อนไขตำแหน่งและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขของตำแหน่งในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และในบัญชีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ (Excel) ให้เป็นปัจจุบันไปพร้อมด้วยซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงในกรณีดังกล่าวอาจส่งผลกระทบกับการคิดคำนวณอัตราการจัดสรรตำแหน่งตามที่หลักเกณฑ์กำหนดได้

๒.๒) ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (สิ้นปีงบประมาณ) ต้องดำเนินการสอบถามข้อมูลตำแหน่งที่เกียณอายุของข้าราชการ และรายละเอียดประกอบที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการดำเนินการ โดยทำการเปรียบเทียบข้อมูลตามประกาศกรมทางหลวง เรื่อง ข้าราชการพลเรือนพันจาราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กับข้อมูลการครองตำแหน่งในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่จริงก่อนพ้นจากส่วนราชการ เพื่อให้การรายงานข้อมูลและการดำเนินการจัดสรรมีความถูกต้องตรงความเป็นจริง

๒.๓) ต้องมีการวิเคราะห์จัดสรรอัตราว่างจากการเกียณอายุราชการของข้าราชการ เป็นรายตำแหน่ง ประกอบกับ บทบาท ภารกิจ กรอบอัตรากำลังมาตรฐานที่กำหนด ตลอดจนแนวโน้มฯลฯด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการพิจารณาตำแหน่งว่างเพื่อทดแทนตำแหน่งเกียณ กรณีไม่สามารถส่งตำแหน่งเกียณนั้น ๆ ไปจัดสรรได้ โดยตำแหน่งว่างที่นำไปทดแทนนั้น ต้องไม่ส่งผลกระทบกับภาระงานของหน่วยงานเดิมด้วยเช่นกัน

๒.๔) การพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ (การจ้างงานรูปแบบอื่น) เพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่นำไปจัดสรรตามโดยสัดส่วนที่ ก.พ. กำหนด ต้องวิเคราะห์และกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง พนักงานราชการทดแทนตามภารกิจของหน่วยงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลตลอดจนต้องสอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการ และกรอบตำแหน่งพนักงานราชการที่มีอยู่

๒.๕) การวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร พร้อมทั้ง การระบุเหตุผลประกอบการขอรับการจัดสรรตำแหน่งคืน เพื่อจัดลำดับความสำคัญกรณีต้องถูกยุบเลิก ตำแหน่งว่างจากการเกียณอายุราชการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อส่วนราชการ

๒.๖) การจัดทำข้อมูลลงในบัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกียณอายุของข้าราชการ ตามแบบ คปร. ๑ ซึ่งมีความซับซ้อนของแบบฟอร์มที่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้การรายงานข้อมูลมีความถูกต้อง สอดคล้องกันในแต่ละส่วนของแบบฟอร์ม

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑) หน่วยงานสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และสนับสนุนการลดภาระผู้พนักงานให้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในระยะยาว

๓.๒) หน่วยงานมีการจัดสรรอัตราว่างจากการเกย์ยนอายุราชการ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ลดผลกระทบต่อการขับเคลื่อนภารกิจจากการดำเนินการตามมาตรการ รวมถึงหน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทน (พนักงานราชการ) อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ โครงสร้างอัตรากำลังภาพรวมถึงสอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง

๓.๓) สามารถใช้ศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการบริหารอัตราว่างจากผลการเกย์ยนอายุของข้าราชการ ของกรมทางหลวง ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และนำไปปรับใช้สอดคล้อง ตามบริบท หรือนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงแนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

**ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การเกลี่ยอัตรากำลัง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน**

**(๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ**

เนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายของรัฐบาลที่เร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ที่ส่งผลให้ภาคธุรกิจหลักของกรมทางหลวง มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้อย่างชัดเจน ทั้งด้านการบำรุงรักษาทางหลวง ด้านการก่อสร้างทาง และด้านการอำนวยความปลอดภัย ประกอบกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร กรมทางหลวง ที่ให้ดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในสายงานหลัก ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่งนายช่างโยธา ของกรมทางหลวงเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับภารกิจของกรมทางหลวงที่เปลี่ยนแปลงไป

ซึ่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เป็นภารกิจงานที่กำหนดไว้ในฝ่ายวางแผนกำลังคน และผู้ขอรับประเมินเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการสายงานหลัก ในตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เพิ่มให้กับส่วนราชการภายในการที่มีบทบาทภารกิจหลักสำคัญในด้านการบำรุงรักษาทางหลวง และด้านการก่อสร้างทาง โดยในการนี้ได้พิจารณาดำเนินการ จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. แขวงทางหลวง ที่ขอรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ  
เฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) ระดับสูง จำนวน ๓๐ คน น่วยงาน น่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง  
รวม ๓๐ ตำแหน่ง

๒. สำนักก่อสร้างทางที่ ๑ และสำนักก่อสร้างทางที่ ๒ หน่วยงานละ ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๙  
ตำแหน่ง

ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งนายช่างโยธา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเริ่มต้นจากการสำรวจตำแหน่งว่างในกรมทางหลวง และวิเคราะห์เลือกใช้ตำแหน่งว่าง ที่จะนำมาเกลี่ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน พร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดข้อมูลประกอบการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ อ.ท. การจัดทำบัญชีราย - ขาว กรณีเกลี่ยตำแหน่ง การจัดทำบัญชีราย - ขาว กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เหตุผลความจำเป็นประกอบการขอ โครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลัง หลังจากนั้นจัดทำบันทึกข้อความขอเกลี่ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา นำเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับชั้น ก่อนเสนอเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม เพื่อพิจารณาต่อไป ตามลำดับ

**(๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน**

๒.๑) ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของตำแหน่งว่างที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการมีจำนวนไม่มากจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผล ความจำเป็น และเลือกสรรหน่วยงานภายในการทางหลวงที่ต้องได้รับการจัดสรรตำแหน่งข้าราชการสายงานหลัก ตำแหน่งนายช่างโยธา เพิ่มเติมเป็นลำดับแรก ๆ เพื่อรองรับต่อ

บทบาท ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรม ประกอบกับแนวโน้มโดยยังด้านการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวงประกอบกัน

๒.๒) การพิจารณา วิเคราะห์ เลือกสรรตำแหน่งว่างที่นำมาเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรับรองรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง โดยต้องพิจารณาจากบทบาท ภารกิจ กรอบนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ของกรมทางหลวงประกอบกัน กล่าวคือ ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่เกินกรอบมาตรฐาน มีภารกิจงานที่ลดลง และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจของหน่วยงานเดิมด้วย

๒.๓) มีรายละเอียดเอกสารที่ต้องจัดทำในแต่ละขั้นตอน เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการ จำนวนมาก ซึ่งนอกจากต้องจัดทำเอกสารให้ครบถ้วนตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ยังต้องดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของ หน่วยงานที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดโครงสร้างตำแหน่งของทุกตำแหน่งที่ มีการปรับปรุงเป็นรายหน่วยงาน และแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ เป็นต้น

๒.๔) การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงทุกตำแหน่ง ที่ต้องดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของสำนักงาน ก.พ. และต้องจัดทำเป็นรายตำแหน่ง จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการที่ถูกต้อง โดยต้องจัดทำ เป็น ๒ ระดับ ต่อ ๑ ตำแหน่ง คือ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน เนื่องจากตำแหน่งที่ขอ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ นั้น เป็นตำแหน่งในลักษณะตำแหน่งกรอบระดับ และหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละระดับมีความแตกต่าง กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่สังกัดก็มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ถึงแม้จะ เป็นตำแหน่งเดียวกัน ก็อาจมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันได้ ซึ่งขึ้นอยู่ กับภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ

### ๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑) หน่วยงานในกรมทางหลวง มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการในสายงานหลัก ตำแหน่ง นายช่างโยธา ที่เหมาะสม สอดคล้องต่อบบทบาท ภารกิจ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปและ มีอัตรากำลังที่เพียงพอ รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหลักของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพ

๓.๒) สามารถใช้ศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการใช้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอื่น ๆ ในสังกัด กรมทางหลวงตามนโยบาย แนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## ชื่อข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### เรื่อง การจัดทำทะเบียนสรุประยงานภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานภายในกรมทางหลวง

#### (๑) สรุปหลักการและเหตุผล

ด้วยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง สำหรับตำแหน่ง สายงานสนับสนุนในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง ไว้ว่า “ให้กำหนดกรอบ อัตรากำลังมาตรฐานตำแหน่ง ของหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ไว้ไม่เกินจำนวน ๗ อัตรา และ หน่วยงานที่ตั้งในส่วนกลาง ไม่เกินจำนวน ๕ อัตรา” ประกอบกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ เพื่อปรับลดขนาด และ ลดอัตรากำลังภาครัฐ ตลอดจนการดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ทำให้ฝ่ายวางแผนกำลังคนต้องดำเนินการบริหารภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ภายใต้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้สอดคล้องตามนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีการปรับปรุงและ ปรับเปลี่ยนสถานะความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

โดยข้อมูลกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการภายใต้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงาน ภายในกรมทางหลวง ในภาพรวม จำนวน ๑๕๒ หน่วยงาน ปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล หรือการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อประกอบการพิจารณาหรือให้เห็นเป็นภาพรวม กรอบอัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน อาทิ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ข้อมูลเชื่อมตำแหน่งที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และตำแหน่งคาดการณ์การดำเนินการของฝ่ายวางแผนกำลังคน รวมถึงข้อมูลตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งข้อมูลดังกล่าววนั้นเป็นทั้งข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล และข้อมูลจากตัวบุคคลผู้รับผิดชอบบริหารอัตรากำลังเพื่อให้ได้มาซึ่งภาพรวมกรอบอัตรากำลังที่มี ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาสำหรับการสืบค้น ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ ข้อมูลมาประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ทำให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายวางแผนกำลังคนไม่สามารถซึ่งกันและกันไม่ได้ ต้องกลับข้อมูลกรอบอัตรากำลัง หรือรายงาน สถานภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปของทุกหน่วยงาน ตามความประสงค์ ของผู้บริหารหรือหน่วยงานที่ประสงค์ได้ทันท่วงที รวมไปถึงอาจทำให้การรายงานข้อมูลในแต่ละครั้ง เกิดความคลาดเคลื่อนไม่ครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อวางแผนกรอบอัตรากำลังต่อไปได้

#### (๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

เพื่อให้ฝ่ายวางแผนกำลังคน กองการเจ้าหน้าที่ มีข้อมูลสถานะกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานภายในกรมทางหลวง เป็นปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้สามารถ ดำเนินการสรุประยงานข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้ทันต่อ ความประสงค์ของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังในอนาคตได้ จึงขอเสนอให้มีการจัดทำ “ทะเบียนสรุประยงานภาพรวมกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานภายในกรมทางหลวง” โดยรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นภาพรวมกรอบอัตรากำลัง ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ด้วยการออกแบบรูปแบบ แบบฟอร์ม กำหนดหัวข้อที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อมูลกรอบอัตรากำลังที่มีทั้งในปัจจุบัน อนาคต รวมทั้งเงื่อนไข/หมายเหตุประกอบตำแหน่ง ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และชัดเจน

ทั้งนี้ เมื่อได้มีการจัดทำทะเบียนรายงานภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานภายในสังกัดกรมทางหลวงแล้ว ควรจะต้องมีการปรับปรุงข้อมูล/เคลื่อนไหวข้อมูลและ ตรวจสอบความถูกต้องของฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง หรือเมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง เพื่อให้การรายงานข้อมูลต่อผู้บริหาร หรือต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมมากที่สุด ซึ่งสามารถแสดงตัวอย่าง ได้ดังตารางภาพด้านล่างนี้

ภาพตัวอย่าง ที่จะเป็นรายงานภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
ของหน่วยงานภายในสังกัดกรมทางหลวง

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑) ช่วยลดระยะเวลาการในสีบคัน รวบรวมข้อมูล และลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลกรอบอัตรากำลังได้ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายวางแผนกำลังคน สามารถนำข้อมูลไปประกอบการซึ่งจะตอบกลับข้อมูลกรอบอัตรากำลัง หรือรายงานสถานะภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการให้กับผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที

๓.๒) ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกรอบอัตรากำลัง หรือวางแผนอัตรากำลังข้าราชการ ในฝ่ายบริหารงานทั่วไปได้อย่างเหมาะสม อาทิ การย้าย บรรจุ เพื่อให้สอดคล้องต่อแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของกรอบอัตรากำลัง และเป็นไปตามนโยบายของภาครัฐรวมถึงนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... *Yann* ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นางสาวชลยาณ์ภา แสนรักษ์)

(วันที่ ๗ เดือน พ.ค. พ.ศ. ๒๕๖๔)

(ลงชื่อ) .....  ..... (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

## (นายบุณฑรัช พิรัญญาลักษณ์สูต)

(၁၂၇၅) ၈ ခြိမ်၊ ၁၆၉၃ ၁၆၉၄ ၁၂၇၅