

สำเนา

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

ตามที่ได้ยืนยัน/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 ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ลงมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปปฏิบัติต่อไป และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

/ทั้งนี้ ...

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

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ณัฐฎ์จारी อนันตศิลป์

(นางณัฐฎ์จारी อนันตศิลป์)

เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓ (ศุภทินี), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๕๖

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

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

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๙ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๒๐๑/๖๐๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๓๓๘๘ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ด่วนที่สุด ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๔๘๘๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖
๕. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๘/๔๓๑ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๒๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๗. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๒๒/๑๔๒๖
ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๘. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๔๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๙. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ตช ๐๐๐๙.๑๖๒/๑๐๒๓ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๐. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด่วนที่สุด ที่ สว ๐๐๐๓/๑๑๘๖ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๑. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ สผ ๐๐๐๒/๒๓๙๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๒. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลปกครอง ด่วนที่สุด ที่ คป ๐๐๒๗/๑๔๓๗ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๙



คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี

๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ขอเสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิชณุ เครืองาม) ประธาน คปร. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ที่มา

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน ดังนั้น เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะถัดไป

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๒.๑ เพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง/กรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติรับทราบ และเห็นชอบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ และขอเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยมุ่งเน้นการควบคุมอัตรากำลังและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของประเทศในระยะยาว

๒.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ เมื่อสิ้นสุดมาตรการ

/๓. ผลการดำเนินการ ...

๓. ผลการดำเนินการและมติ คปร.

คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาและรับทราบ ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ทิศทางการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ตลอดจนเพื่อให้มีกลไกในการควบคุม อัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ โดย คปร. มีมติเห็นชอบ ในหลักการของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) พร้อมทั้งมีข้อสังเกตในการปรับปรุง รายละเอียดของมาตรการฯ เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและครอบคลุมกำลังคนภาครัฐทุกประเภท รวมทั้งประสานงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการให้มีความเหมาะสม สรุปได้ดังนี้

๑) **มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์** เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ มีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑.๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน ๑.๒) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๑.๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) **มาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ** เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับการบริหาร อัตราจ้างของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับบริหารอัตราจ้าง ประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย (๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ (๒) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งการบริหารอัตราจ้างออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ (๓) กรณีข้าราชการตำรวจ (๔) กรณีการบริหารอัตราจ้างลูกจ้าง (๕) กรณีการบริหาร กอปรอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และ (๖) กรณีการจัดสรร อัตราราชการตั้งใหม่

เรื่องที่ ๒ ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ)

คปร. ได้ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เมื่อสิ้นสุดมาตรการ ประกอบด้วย (๑) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ (๒) รายงานผลการสำรวจความคิดเห็น ของส่วนราชการต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และ (๓) ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดแนวทางมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

๔. ความเร่งด่วนของเรื่อง

ด้วยมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับการติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวพบว่า ขนาดกำลังคนในส่วนของข้าราชการพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศเพิ่มสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) โดยด่วน เพื่อให้มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการควบคุมอัตรากำลังและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๕. ข้อเสนอ

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

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

๕.๒ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐนำหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปปรับใช้เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓ ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าวให้ คปร. ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรับทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

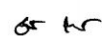
สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๓ ๖๖๖๖ ๖๖๕๒ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๗๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.อ.-๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๓ ๖๖๖๖ ๖๖๕๒

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๒)/๒๗๕๕

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ตามมติ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังคนภาครัฐมีจำนวน ขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะที่สำคัญแก่ประชาชน และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมาตรการดังกล่าวมีระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะออกมาตรการฯ ฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามมาตรการฯ

๑.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ รับทราบและเห็นชอบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ และข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของราชการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑) ดังนี้

๑) ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเร่งรัดการบริหารอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ โดยเร็วภายใน ๑ ปี

๒) ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ และกระทรวงการคลัง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรและ ภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐอย่างบูรณาการ

๓) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน นำแนวทางการบริหารอัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้การกำกับดูแลการควบคุม ขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ให้สำนักงาน ก.พ. เร่งจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยกำหนดให้มีการตรึงอัตรากำลังภาครัฐไว้ระยะหนึ่ง รวมทั้งเข้มงวดกับการพิจารณาจัดสรร อัตรากำลังเพิ่มเติมของส่วนราชการอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ ให้กับส่วนราชการ อาจต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ตามคำขอของส่วนราชการมาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังโดย คปร. เป็นไปอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ที่เพิ่มสูงขึ้นจากการจัดสรรอัตรากำลังดังกล่าว

๒. ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๒.๑ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและด้านแรงงานของประเทศ ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการสำรวจตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ พบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ดังนี้

๑) การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประชากรในวัยเด็ก (๐ - ๑๔ ปี) มีจำนวนลดลงร้อยละ ๑๒.๕๗ (เฉลี่ยร้อยละ ๑.๓๓ ต่อปี) วัยแรงงาน (๑๕ - ๕๙ ปี) มีจำนวนลดลงร้อยละ ๑.๘๐ (เฉลี่ยร้อยละ ๐.๑๘ ต่อปี) ในขณะที่วัยสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๗.๗๔ (เฉลี่ยร้อยละ ๓.๙๙ ต่อปี)

๒) อัตราการเกิดของประชากรมีจำนวนลดลงร้อยละ ๓๓.๕๐ เฉลี่ยร้อยละ ๓.๙๖ ต่อปี

๓) อายุคาดเฉลี่ยของประชากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพศชาย มีอายุคาดเฉลี่ย ๗๓.๕ ปี และเพศหญิงมีอายุคาดเฉลี่ย ๘๐.๕ ปี

๔) จากข้อมูลสถิติประชากรในประเทศปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาสัดส่วนกำลังคนที่เป็นแรงงานในภาพรวม เทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในประเทศ จำนวน ๖๖.๑๗ ล้านคน พบว่า ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน จำนวน ๓๘.๖๓ ล้านคน โดยเป็นการจ้างงานในส่วนของกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒.๙๑ ล้านคน

๕) จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ภาพรวมมีแนวโน้มลดลงร้อยละ ๑๒.๓๓ (ร้อยละเฉลี่ย ๑.๒๓ ต่อปี) ในขณะที่แรงงานในกลุ่มอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี กลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑๕.๓๐ (ร้อยละเฉลี่ย ๑.๕๔ ต่อปี)

๒.๒ ภาพรวมและแนวโน้มกำลังคนภาครัฐ ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ สถิติประชากรในประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาสัดส่วนกำลังคนที่เป็นแรงงานในภาพรวม เทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในประเทศ จำนวน ๖๖.๑๗ ล้านคน พบว่า ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน จำนวน ๓๘.๖๓ ล้านคน โดยเป็นการจ้างงานในส่วนของกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๓ ล้านคน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑.๗๕ ล้านคน และประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ (พนักงานจ้าง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานองค์การมหาชน) จำนวน ๑.๒๔ ล้านคน โดยจำแนกประเภทบุคลากรได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ : ประเภทข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. พลเรือนสามัญ	๔๒๖,๑๐๘	๒๔.๒๖
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔๑๕,๒๙๒	๒๓.๖๔
๓. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๒,๒๕๒	๐.๗๐
๔. ตำรวจ	๒๑๙,๗๖๘	๑๒.๕๑
๕. รัฐสภา	๓,๑๗๗	๐.๑๘
๖. อัยการ	๔,๒๑๙	๐.๒๔
๗. ตุลาการ	๕,๑๕๖	๐.๒๙
๘. องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	๒๔,๑๕๘	๑.๓๘
๙. ส่วนท้องถิ่น	๒๔๖,๑๔๓	๑๔.๐๑
๑๐. ทหาร	๔๐๐,๔๓๐	๒๒.๗๙
รวม	๑,๗๕๖,๗๐๓	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ : ประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. พนักงานจ้าง	๒๖๐,๖๔๕	๒๐.๙๒
๒. พนักงานราชการ	๑๖๘,๖๒๒	๑๓.๕๔
๓. ลูกจ้างประจำ	๑๑๖,๕๗๓	๙.๓๖
๔. ลูกจ้างชั่วคราว	๒๒๓,๕๕๑	๑๗.๙๕
๕. พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๒๘,๘๗๕	๑๐.๓๕
๖. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๑๑,๕๘๑	๘.๙๖
๗. พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๒๒๓,๒๗๒	๑๗.๙๒
๘. พนักงานองค์การมหาชน	๑๒,๖๑๘	๑.๐๑
รวม	๑,๒๔๕,๗๓๗	๑๐๐

ที่มา : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

หมายเหตุ */** : อ้างอิงจากเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๕ รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง (ฉบับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) *รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๒ หน่วยงาน **องค์การมหาชน จำนวน ๕๒ หน่วยงาน (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๓๕ หน่วยงาน จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน)

๒.๓ ข้อมูลภาพรวมงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐและแนวโน้มในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา

จากข้อมูลสถิติการคลังได้มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๓,๐๑๒,๑๔๓.๔ ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐจำนวน ๑,๐๙๖,๒๗๒.๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ ของรายจ่ายประจำปี โดยจำแนกตามงบรายจ่าย ดังนี้

- **งบบุคลากร** จำนวน ๖๓๒,๒๑๗.๘ ล้านบาท โดยมีงบรายจ่ายประจำปีสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน จำนวน ๕๖๗,๐๓๐.๔ ล้านบาท รองลงมา ค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๓๙,๑๑๖.๗ ล้านบาท และค่าจ้างประจำ จำนวน ๒๓,๘๕๕.๒ ล้านบาท

- **งบกลาง** จำนวน ๔๖๔,๐๕๔.๖ ล้านบาท โดยมีงบรายจ่ายสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ เงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ จำนวน ๓๐๘,๙๑๑.๖ ล้านบาท ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของรัฐ จำนวน ๗๙,๗๒๕.๒ ล้านบาท และเงินสำรอง เงินสมทบ และเงินชดเชยของข้าราชการ จำนวน ๖๙,๘๒๒.๒ ล้านบาท

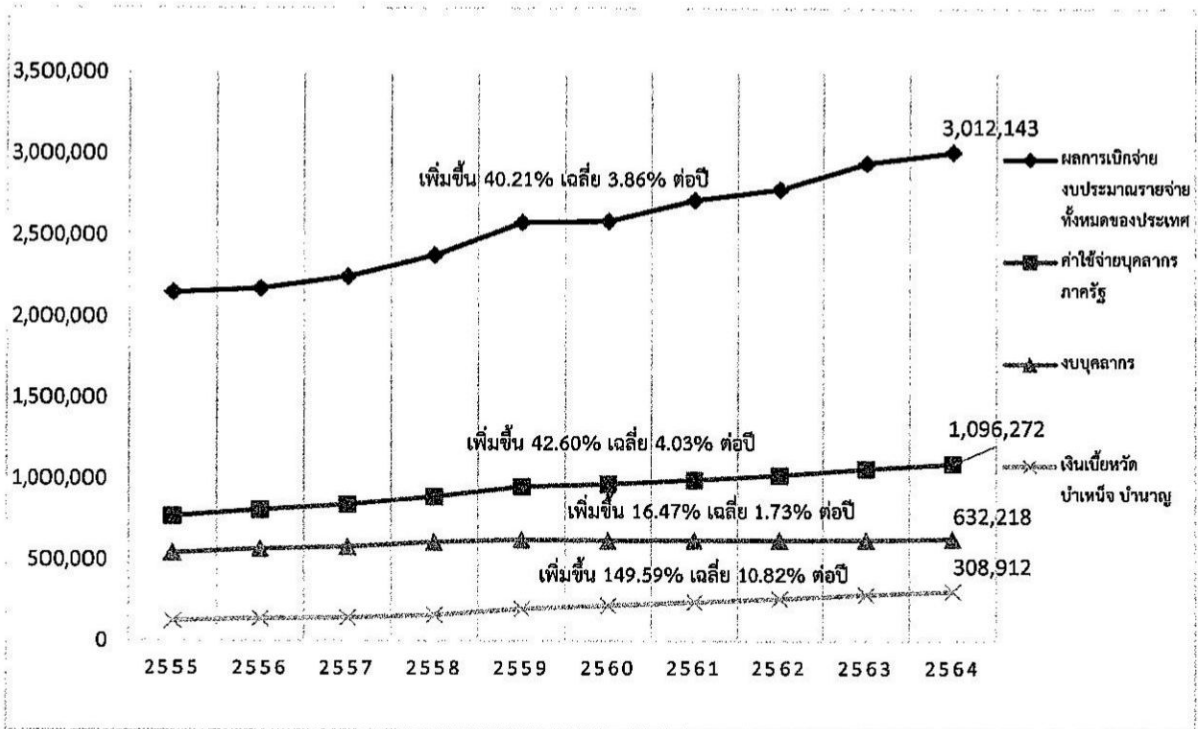
ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (งบบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามระดับกระทรวงและระดับกรม ดังนี้

๑) หน่วยงานระดับกระทรวง ที่มีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐสูงสุด ๕ อันดับแรกของงบบุคลากร คือ กระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ ๓๔.๙ (จำนวน ๒๒๐,๓๘๖.๐ ล้านบาท) รองลงมา ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๑๗.๗ (จำนวน ๑๑๑,๖๐๕.๕ ล้านบาท) กระทรวงกลาโหม ร้อยละ ๑๔.๔ (จำนวน ๙๑,๑๗๗.๓ ล้านบาท) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ ๓.๙ (จำนวน ๒๔,๔๕๓.๖ ล้านบาท) และกระทรวงมหาดไทย ร้อยละ ๓.๒ (จำนวน ๒๐,๐๐๐.๐ ล้านบาท)

๒) หน่วยงานระดับกรม (รวมหน่วยงานสังกัดกระทรวง และไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี) ที่มีค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐสูงสุด ๕ อันดับแรกของงบบุคลากร คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ ๓๒.๑ (จำนวน ๒๐๒,๗๘๓.๘ ล้านบาท) รองลงมา ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๑๕.๗ (จำนวน ๙๙,๐๖๙.๐ ล้านบาท) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร้อยละ ๑๓.๐ (จำนวน ๘๒,๐๘๙.๒ ล้านบาท) กองทัพบก ร้อยละ ๘.๐ (จำนวน ๕๐,๐๒๙.๖ ล้านบาท) และกองทัพเรือ ร้อยละ ๒.๙ (จำนวน ๑๘,๓๘๙.๔ ล้านบาท)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาแนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ พบว่างบประมาณเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นมากทุกปี โดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐.๘๒ ต่อปี ในขณะที่งบบุคลากร (เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทนพนักงานราชการ) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๓ ต่อปี และจากการประมาณการเบื้องต้น พบว่างบประมาณเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ มีแนวโน้มจะสูงกว่างบบุคลากรภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒

แผนภูมิที่ ๑ แนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (งบบุคลากร) และเงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔



ที่มา : รายงานสถิติการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔

๒.๔ ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑) ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

จากข้อมูลผลการดำเนินการตามมาตรการฯ ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงของส่วนราชการต่าง ๆ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการฯ โดยมีผลการดำเนินการในภาพรวมเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖) สรุปได้ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ

มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญรวมทั้งสิ้น ๒๖,๗๘๑ อัตรา ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวง ได้พิจารณาจัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมทันทีจำนวน ๑๙,๑๒๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๒,๔๓๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐ และจัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงจำนวน ๕,๒๒๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น ๖๙,๑๓๔ อัตรา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการจัดสรรอัตราว่างคืนให้ส่วนราชการ จำนวน ๖๙,๐๑๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๓ และทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ จากจำนวนผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑,๑๘๓ อัตรา

(๓) ข้าราชการตำรวจ

มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ รวมทั้งสิ้น ๑๗,๖๙๖ อัตรา โดยเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓,๘๕๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๘ และชั้นประทวน จำนวน ๑๓,๘๔๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๒ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการตำรวจได้ดำเนินการจัดสรรอัตราว่างตามเงื่อนไขคืนให้ส่วนราชการทั้งหมด

(๔) ลูกจ้างประจำ

มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรือว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น ๒๒,๗๙๔ อัตรา ซึ่งเป็นอัตราที่ต้องยุบเลิกทั้งหมด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๒) ผลการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

แม้ว่า คปร. ได้กำหนดมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่อง และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในปัจจุบันกำหนดไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ และให้ยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามสัดส่วนที่ คปร. กำหนดเพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว ซึ่งสามารถยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุได้โดยเฉลี่ยปีละประมาณ ๗๙๗ ตำแหน่ง แต่ในช่วงเดียวกันส่วนราชการได้มีคำขอเพิ่มอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก ทั้งอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อรองรับภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล อาทิ ภารกิจเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย และความสงบเรียบร้อยของประเทศ รวมถึงภารกิจของส่วนราชการตั้งใหม่ เช่น สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เป็นต้น โดยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ซึ่งมาตรการฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ได้มีการอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ จำนวน ๒๗ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๖๐,๙๒๑ อัตรา^๑ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๓) การบริหารจัดการอัตราว่างของส่วนราชการ

จากการสำรวจข้อมูลอัตราว่างข้าราชการของส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๕ ส่วนราชการ พบว่ามีจำนวนอัตราว่างรวมทั้งสิ้น ๖๘,๕๙๓ อัตรา ประกอบด้วย อัตราว่างที่ส่วนราชการมีแผนการบริหารจัดการแล้ว (กันไว้เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน เลื่อน ฯลฯ) จำนวน ๕๓,๒๖๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๖ และอัตราว่างคงเหลือจริง จำนวน ๑๕,๓๒๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๔

ทั้งนี้ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจะมีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการ รวม ๙,๗๐๕ อัตรา โดยเป็นตำแหน่งที่จะต้องยุบเลิกเพื่อทดแทนด้วยอัตรากำลังพนักงานราชการ ประมาณ ๑,๓๐๖ อัตรา และคงเหลืออัตราว่างระดับแรกบรรจุที่สามารถบรรจุได้ทันที ประมาณ ๔,๖๙๗ อัตรา

๒.๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นจากส่วนราชการเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารอัตรากำลังภาครัฐในอนาคตจากส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. จำนวน ๑๔๕ ส่วนราชการ^๒ มีผู้แทนส่วนราชการที่ตอบแบบสำรวจ รวม ๑๖๕ ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเกินกว่าร้อยละ ๘๗ ก่อนข้างเห็นด้วย ถึง เห็นด้วย ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

๑) การมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการเฉพาะในภารกิจหลักที่สำคัญจำเป็น และมีความคุ้มค่าในการดำเนินการ โดยยุบเลิกภารกิจหรืองานที่ไม่จำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย และเกลี้ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า และถ่ายโอนบทบาทภารกิจที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการไปให้ภาคส่วนอื่น โดยเร่งรัดการดำเนินการและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒) การกำหนดให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนการใช้กำลังคน รวมทั้งบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ รวมทั้งวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม รองรับการทำงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^๑ การอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จำนวน ๖๐,๙๒๑ อัตรา ได้รวมถึงการอนุมัติอัตราข้าราชการให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) จำนวน ๙,๐๐๐ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตั้งใหม่เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ คปร. ยุบเลิกไป จำนวน ๑๔,๐๐๐ อัตรา

^๒ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ ในภาพรวมของทุกส่วนราชการในกระทรวงการต่างประเทศ

๓) การทบทวนหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยปรับสัดส่วนการทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้เหมาะสม กับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และควรกำหนดให้มีรูปแบบการทดแทนที่มีความหลากหลาย รวมทั้งสรรหาและบริหารอัตรากำลังด้วยความยืดหยุ่น คล่องตัว มีขั้นตอนไม่ซับซ้อน

๔) การให้ อ.ก.พ. กระทรวง ทำหน้าที่ในการบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ทำให้การดำเนินการมีความต่อเนื่องและคล่องตัว อย่างไรก็ตาม อ.ก.พ. กระทรวง ควรจะต้องพิจารณา โดยคำนึงถึงความจำเป็น และประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในภาพรวม โดยไม่จำเป็นต้องจัดสรรตำแหน่งเดิมคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมทั้งหมดเช่นการดำเนินการที่ผ่านมา

อย่างไรก็ดี ยังมีบางประเด็นที่เป็นอุปสรรคในการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ อาทิ

๑) การสรรหาและบรรจุบุคคลไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดเนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ประกอบกับกฎ ระเบียบ กระบวนการ และขั้นตอนในการดำเนินการสรรหามีค่อนข้างมาก

๒) การจัดสรรงบประมาณที่ใช้สำหรับการจ้างพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการบางแห่ง แจ้งว่าค่อนข้างล่าช้าหรือไม่มีงบประมาณในการจ้าง

๓) การยุบเลิกอัตรารัฐจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีงบประมาณ มีส่วนราชการบางแห่งแจ้งว่าในพื้นที่บางแห่งต้องอาศัยความชำนาญในพื้นที่ การยุบเลิกและทดแทนด้วยพนักงานราชการจะทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์

๔) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบอื่น ว่าข้าราชการตำรวจในสายงานสนับสนุนจะต้องมีภารกิจหมุนเวียนไปสนับสนุนภารกิจหลักด้วย ดังนั้น บุคลากรประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการอาจไม่สามารถปฏิบัติภารกิจนี้ได้

๕) ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางแห่งเห็นว่า มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน

๒.๖ การประชุมหารือกับหน่วยงานกลางและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดการประชุมหารือระหว่าง ผู้แทนหน่วยงานกลางและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

๑) การปรับกรอบระยะเวลาของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐฉบับใหม่ จากเดิมที่กำหนดคราวละ ๔ ปี เป็น ๕ ปี เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายแห่งรัฐ รวมถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลก ซึ่งแนวทางของมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓^๓ โดยจะส่งเสริมให้ส่วนราชการทบทวนภารกิจและการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถ ถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุง รูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบัน และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญ กับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะด้านดิจิทัล แบบองค์รวม ด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผล บุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศ อย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ ต่อการพัฒนาประเทศ

๒) การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งแนวทางในการดำเนินการโดยใช้กลไก อ.ก.พ. กระทรวง ทำหน้าที่ในการบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตามมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ยังคงนำมาใช้ได้ แต่ต้องมีการปรับเพิ่มแนวทางในการพิจารณา จัดสรรอัตราว่างให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถจัดสรรอัตราว่างคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่น โดยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หรือภารกิจสนับสนุนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

^๓ เป้าหมายการขับเคลื่อนภารกิจตามหมวดหมายที่ ๑๓ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓) กรณีการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ควรจะมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการระหว่างสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคข้างต้น และทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุน คปร. ในการพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ อาจต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอมาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น

๔) ส่วนราชการที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มใหม่ จะต้องกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมซึ่งมีเป้าหมายของผลผลิต (output) หรือผลลัพธ์ (outcome) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล โดยจะต้องมีการวางระบบและกลไกในการประเมินผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ด้วย

๕) กรณีการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดกรณีการจัดสรรคืนสำหรับ “ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการรวบรวมสถานศึกษา” และ “ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” นั้น จากการประชุมหารือร่วมกับเลขาธิการ ก.ค.ศ. และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน ๔ ครั้ง มีความเห็นโดยสรุปว่า ด้วยแนวโน้มจำนวนนักเรียนในประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะจำนวนโรงเรียนสังกัด สพฐ. ที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน จะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาก ประกอบกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการยุบหรือควบรวมยังเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น การดำเนินการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรการฯ จะส่งผลให้ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน ลดลง โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อย่่างไรก็ดี สพฐ. มีแผนการรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๑๐,๓๑๔ แห่ง ดังนั้น จึงเห็นว่าแนวทางตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่กำหนดไว้เดิมยังคงนำมาใช้ได้ แต่ควรต้องมีการปรับเงื่อนไขในการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู

ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีผู้บริหารสถานศึกษา ในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว

๒.๗ ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs : SKPIs) ตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ จำนวน ๒๓๘ ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดจากแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๑๖๓ ตัวชี้วัด ในส่วนของตัวชี้วัดตามแผนการปฏิรูปประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ คปร. ได้แก่ ตัวชี้วัด : *สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร^๔ ต่องบประมาณ รายจ่ายประจำเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง* โดยมีเป้าหมายสำคัญในการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐ และการเพิ่มขึ้นของภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในภาพรวมของประเทศ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยเริ่มดำเนินการ ติดตามและประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นปีแรก

๓. ข้อวิเคราะห์

เพื่อให้การจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและด้านแรงงาน ของประเทศในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ส่งผลต่อสถานภาพกำลังคนภาครัฐและรูปแบบ การจ้างงานภาครัฐ แนวโน้มสถานภาพกำลังคน แนวโน้มภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในระยะยาว และกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ รวมทั้งผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่ผ่านมา ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs : SKPIs) ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิรูปประเทศ มาประกอบการพิจารณา โดยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

^๔ บุคลากรในที่นี้ หมายถึง บุคลากรเฉพาะในส่วนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ

๓.๑ พิจารณาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและด้านแรงงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาครัฐ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากรในประเทศมีแนวโน้มลดลง ด้วยแนวทางการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่น่าไปสู่อัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อัตราการเพิ่มของจำนวนประชากรในกลุ่มผู้สูงวัยกลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านการแพทย์และสาธารณสุข ส่งผลให้ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และเมื่อพิจารณาในมิติด้านแรงงาน พบว่า กำลังคนในวัยทำงานช่วงอายุระหว่าง ๑๕ - ๔๙ ปี มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่กำลังคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี กลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคน รวมทั้งวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ถือเป็นความท้าทายใหม่และเป็นตัวเร่งให้ทุกภาคส่วนต้องหาวิธีจัดการและรับมือ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นอกจากจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิตแล้ว ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อบริษัทการบริหารและการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีกำลังคนในระบบการจ้างงานกว่า ๓ ล้านคน ด้วยเช่นกัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายและวางแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐจึงต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจเพื่อให้มีขนาดที่เหมาะสม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใส รวมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งงบประมาณและกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าสูงสุด

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรในประเทศ ซึ่งพบว่าการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรมีแนวโน้มลดลง อันเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง จำนวนนักเรียนต่อโรงเรียนลดลง และส่งผลให้จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนลงมา โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงของการมีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน คุณภาพนักเรียน ผลประเมินมาตรฐานโรงเรียน และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ซึ่งการแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครู หากใช้การบริหารจัดการโดยการจัดการเรียนการสอนแบบรวมกลุ่มสถานศึกษา ที่มีระยะทางอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน และเกลี่ยอัตรากำลังครูในส่วนที่เกินเกณฑ์มาช่วย จะเกิดประสิทธิภาพมากกว่าการจัดสรรอัตรากำลังครูลงไปให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

จึงเห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการควรมีแนวทางและมาตรการเร่งด่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่และการกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา ทั้งตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งครูผู้สอน และตำแหน่งในสายสนับสนุนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและบริบทการเปลี่ยนแปลงของประเทศ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการบริหารจัดการและการรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนลงมา เป็นกรณีที่มีผลกระทบและต้องใช้ระยะเวลาสำหรับการดำเนินการ เนื่องจากโรงเรียนบางแห่งจัดตั้งโดยชุมชน จึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจและสร้างการยอมรับร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ในระหว่างที่รอการรวบรวมหรือยุบเลิก และลดผลกระทบอันเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลน ตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว แต่ยังคงไว้ซึ่งความสอดคล้องตามนโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กและสถานการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรของโลกและของประเทศ จึงเห็นควรให้ปรับแนวทางตามมาตรการฯ โดยให้โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติ ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับโรงเรียนดังกล่าวด้วย และเห็นควรให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตราว่างครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตราว่างของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารสถานศึกษา ในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนรวบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

๓.๒ พิจารณาจากแนวโน้มสถานภาพกำลังคนและการใช้ประโยชน์จากกำลังคนของส่วนราชการ

ปัจจุบันหลายส่วนราชการมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งยังไม่รวมพนักงานจ้างเหมาบริการ เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มสถานภาพกำลังคนและการใช้ประโยชน์จากกำลังคนของส่วนราชการที่ผ่านมา ส่วนราชการหลายแห่งอาจยังไม่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น โดยสัดส่วนค่าตอบแทนประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่มิได้ถูกนำไปใช้เพื่อทดแทนกำลังคนที่มีอยู่อย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพ ส่วนราชการหลายแห่งยังมีค่าขอรับการจัดสรรอัตราว่างเพิ่มใหม่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจากการพิจารณาข้อมูลเบื้องต้น พบว่าค่าขอรับการจัดสรรอัตราว่างตั้งใหม่ทั้งอัตราว่างข้าราชการและพนักงานราชการ ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการขอรับการจัดสรรอัตราว่างตั้งใหม่ตามหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการ

กำลังคนภาครัฐอย่างเคร่งครัดเท่าที่ควร ประกอบกับส่วนราชการที่มีการตัดโอนภารกิจให้กับส่วนราชการอื่น หรือส่วนราชการตั้งใหม่ ไม่ดำเนินการตัดโอนอัตรากำลังไปตามภารกิจ ส่งผลให้การใช้กำลังคน และงบประมาณด้านบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความซ้ำซ้อน ดังนั้น การบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบันที่ประเทศอยู่ในภาวะหดตัวทางเศรษฐกิจและวิกฤต ด้านงบประมาณ การควบคุมกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศจึงมีความสำคัญ และจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเร่งด่วน โดยควรมีการตรึงอัตรากำลังคนภาครัฐทุกประเภท ไว้ระยะหนึ่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของประเทศ ควบคู่ไปกับการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้มีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม สามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่มศักยภาพ รวมทั้งจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลการปฏิบัติงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) โดยมีจุดเน้นสำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะเฉพาะขององค์กร สอดคล้องกับ ทิศทางการปฏิรูปประเทศ สามารถปรับตัวตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

๓.๓ พิจารณาจากผลการดำเนินการตามแนวทางของมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ และผลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ

๑) การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและการทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

จากข้อมูลผลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ พบว่า ในภาพรวมของการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุคืน ให้แก่ส่วนราชการและการดำเนินการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ส่งผลให้อัตรากำลังภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ) สามารถ ยุบเลิกได้ จำนวน ๒๕,๓๔๘ อัตรากำลัง และทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๒,๕๕๔ อัตรากำลัง และในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จะมีอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่จะต้องยุบเลิกเพื่อทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ อีกประมาณ ๑,๓๐๖ อัตรากำลัง ซึ่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการดังกล่าว จะไม่ถูกนำมานับรวมอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คปร. จัดสรร ให้กับส่วนราชการในแต่ละรอบ

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงและความจำเป็นของส่วนราชการที่ต้องใช้พนักงานราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าวทั้งในภารกิจสนับสนุนและภารกิจหลักที่มีความจำเป็น และ คพร. ได้มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในส่วนที่เป็นอัตราทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้กับทุกส่วนราชการ ประกอบกับหากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำเป็นต้องให้ส่วนราชการทบทวนความจำเป็นของภารกิจและต้องมีการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ เพื่อลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว จึงเห็นว่า สำนักงาน ก.พ. ควรมีการจัดทำข้อเสนอไปยัง คพร. เพื่อพิจารณานำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการมานับรวมอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรให้กับส่วนราชการในรอบถัดไปด้วย

๒) การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการและแนวโน้มภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว

ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งมาตรการฉบับนี้มีผลใช้บังคับคณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบตามข้อเสนอของ คพร. ได้มีการอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ จำนวน ๒๗ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๖๐,๙๒๑ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนั้น จากข้อมูลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า ขนาดกำลังคนในส่วนของข้าราชการพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหารซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คพร. มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของกำลังคนภาครัฐดังกล่าวส่วนใหญ่มาจากการเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการขนาดใหญ่ และหน่วยงานตั้งใหม่ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศเพิ่มสูงขึ้น และแม้ว่ารัฐบาลได้กำหนดมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้นมา และปัจจุบันมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐได้กำหนดไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ และให้ยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) เพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว ซึ่งในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ สามารถยุบเลิกได้ จำนวน ๒๕,๓๔๘ อัตรา และทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๒,๕๕๔ อัตรา แต่ในช่วงเดียวกันส่วนราชการได้มีคำขอเพิ่มอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก ทั้งอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ และขณะนี้ยังมีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการนำเสนอ คพร. และ คพร. อีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงเห็นว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ควรต้องดำเนินการควบคุมอัตราการเพิ่มของกำลังคนภาครัฐอย่างจริงจัง โดยให้ทุกส่วนราชการตั้งอัตรากำลังและบริหารตำแหน่ง

ที่มีอยู่โดยไม่ให้มีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม โดยอาจต้องชะลอการทดแทน อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการ และหากส่วนราชการมีภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง อาจต้องพิจารณาตำแหน่งว่างในส่วนราชการอื่นที่มีเกินร้อยละ ๕ มาพิจารณาจัดสรรให้เพื่อควบคุม กรอบอัตรากำลังในภาพรวม ควบคู่กับการกำหนดแนวทางและกลไกในการพิจารณาการจัดสรร อัตรากำลังตั้งใหม่อย่างเข้มข้น อาทิ การทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่ และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ การยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจ ที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน การปรับปรุงกระบวนการงานหรือวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูปองค์กร ให้มีความทันสมัยด้วยเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม การวิเคราะห์จำนวนและประเภทอัตรากำลัง ที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งส่วนราชการควรมุ่งเน้นพิจารณาใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นสำหรับลักษณะงาน ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของผลผลิต (output) หรือผลลัพธ์ (outcome) ที่คาดว่าจะได้รับหากได้รับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรกำหนดให้มีกลไกคณะกรรมการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และอาจต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอมาพิจารณาร่วมกันด้วย เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นจากการจัดสรร อัตรากำลังดังกล่าว

๓) การบริหารอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่างของส่วนราชการ

เมื่อพิจารณาผลสำรวจข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการที่เป็นตำแหน่งว่างของส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ตามข้อ ๒.๔ ซึ่งมีอัตรารว่างรวมทั้งสิ้น ๖๘,๕๙๓ อัตร่า ทั้งที่มีแผนการบริหารจัดการแล้ว จำนวน ๕๓,๒๖๗ อัตร่า และอัตรารว่างคงเหลือจริง จำนวน ๑๕,๓๒๖ อัตร่า และเมื่อนำมาพิจารณารวมกับอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะพบว่ามีอัตรารว่างในระดับแรกบรรจุที่สามารถแต่งตั้งบุคคลได้ทันทีอีกประมาณ ๔,๖๙๗ อัตร่า ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า ภาคราชการยังมีกรอบอัตรารว่างในระบบอีกเป็นจำนวนมาก โดย อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ และส่วนราชการ ควรพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและใช้อัตรากำลังที่ว่างอยู่ เพื่อนำไปจัดสรร ให้กับหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศ โดยไม่จำเป็นต้อง

เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ และไม่เพิ่มภาระงบประมาณด้านบุคลากรของประเทศ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติรับทราบข้อมูลอัตรากำลังดังกล่าวจากรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอ และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยจัดทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังทุกส่วนราชการให้ดำเนินการเร่งรัดการบริหารอัตรากำลังให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี โดยดำเนินการสรรหา สอบคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในอัตรากำลังที่ว่างอยู่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของประชาชนและมีกำลังคนเข้าสู่ระบบแรงงานในประเทศเพิ่มขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังในภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด จึงเห็นว่ามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ควรกำหนดเงื่อนไขและกลไกการติดตามการบริหารอัตรากำลัง โดยส่วนราชการไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตรากำลังและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างที่ไม่ได้มีการบริหารให้เกิดประโยชน์มาจัดสรรให้กับส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๓.๔ พิจารณาจากตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs : SKPIs) ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิรูปประเทศ

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสภาพกำลังคนในส่วนของข้าราชการพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศเพิ่มสูงขึ้น โดยเป็นผลมาจากการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการขนาดใหญ่ และหน่วยงานตั้งใหม่ เพื่อนำไปขับเคลื่อนภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งพบว่าในหลายกรณีเป็นการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่มีความสำคัญเร่งด่วน โดยที่อาจยังมิได้มีการทบทวนบทบาทภารกิจและประสิทธิภาพของการใช้กำลังคนของทุกส่วนราชการในภาพรวม ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการฯ จึงควรมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs : SKPIs) ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งมุ่งเน้นการควบคุมขนาดกำลังคนและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับใหม่ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ จะมุ่งเน้นให้มีการตรึงอัตรากำลัง

ในระยะแรก เพื่อให้ทุกส่วนราชการได้ทบทวนบทบาทภารกิจ ยุบเลิกภารกิจหรืองานที่ไม่จำเป็น หรือมีความจำเป็นน้อย และเกลี้ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า (ทั้งภายใน ส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการในกระทรวง ผ่านกลไก อ.ก.พ. กรม/อ.ก.พ. กระทรวง) ถ่ายโอนบทบาทภารกิจที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการไปให้ภาคส่วนอื่น ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทดแทนการใช้กำลังคน รวมทั้ง บริหารและพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจน วางแผนการใช้กำลังคนให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความจำเป็นในการขอรับการจัดสรร อัตรากำลังเพิ่มเติม และเพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐในภาพรวมเกิดประโยชน์สูงสุด และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จะมุ่งเน้นให้ทุกส่วนราชการดำเนินการโดยใช้แนวทางการจัดสรร อัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามขนาดของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะดำเนินการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแนวทางตามมาตรการฯ และรายงาน คปร. เพื่อทราบต่อไป

๔. ข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศ/แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายสำคัญของรัฐบาล รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกในการควบคุม อัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ จึงเห็นควรกำหนด มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังต่อไปนี้

๔.๑ หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่ม อัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริม ส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้ง พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐ/ การบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประชาชนได้รับการบริการภาครัฐ ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

๓) ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔.๔ ขอบเขตและระยะเวลาการดำเนินการ

๑) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีขอบเขต การบริหารกำลังคนครอบคลุมกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหาร ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้กลไกขององค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารอัตรากำลัง

๒) ระยะเวลาการมีผลบังคับใช้ของมาตรการฯ กำหนดให้มีผลบังคับใช้ภายใน ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้มาตรการฉบับใหม่นี้มีผลบังคับใช้จนกว่าจะมีมาตรการฉบับใหม่ มาใช้บังคับแทน

๓) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งการบริหารอัตรากำลัง ออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๓.๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้มีการตรึงอัตรากำลัง โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม โดย คปร. จะกำหนดแนวทางเพื่อจัดสรรอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทุกตำแหน่งคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด โดยชะลอการทดแทน อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลา ดังกล่าว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังแต่ละประเภท ให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตรารว่างที่มีอยู่ตามความจำเป็นของภารกิจ รวมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะสั้นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามที่ได้มีการทบทวน

๓.๒) 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 พิจารณาจัดสรรอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ โดยกำหนด แนวทางการจัดสรร/เกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ

ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และหากส่วนราชการมีคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ คปร. จะพิจารณาผลการบริหารอัตราร่างในช่วงแรก (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) เพื่อนำมาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นก่อน หากมีกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการผ่านกลไกของคณะอนุกรรมการกลั่นกรอง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และอาจให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

๔.๕ แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้ คปร. มีแนวทางการดำเนินการในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๒ มาตรการ ดังนี้

๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑.๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง/กรม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังเพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และ การพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน

๑.๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

(๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม ตามแนวทาง ดังนี้

(๑.๑) ให้คืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

(๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการงานหรือวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

(๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตรารว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ หรือว่างนานเกิน ๑ ปี มาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

(๑.๔) การพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการ เฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ การจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวง กรม หรือ จังหวัดขึ้นใหม่ โดยใช้กลไกการพิจารณาของ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณานำตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในระบบก่อน เพื่อควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม

(๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ^๕ ดังนี้

(๒.๑) กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการ ตามขนาดของส่วนราชการที่ได้มีการจัดกลุ่มเป็น 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

(๒.๒) กำหนดแนวทางการจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ประกอบด้วย

(๑) จำนวนร้อยละของอัตราว่างที่จัดสรรให้ส่วนราชการ/หน่วยงานสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

(๒) จำนวนร้อยละของอัตราว่างที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(๓) จำนวนร้อยละของอัตราว่างที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถพิจารณาจัดสรรคืนส่วนราชการ/หน่วยงานตามความจำเป็นของภารกิจ

^๕ * กรณีสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข นำตำแหน่งที่ต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มากำหนดเป็นข้าราชการตำแหน่งนายแพทย์หรือทันตแพทย์ได้ในอัตรา ๑ : ๑ ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ให้กระทรวงสาธารณสุขบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุและตำแหน่งว่างระหว่างปีเพื่อรองรับการบรรจุนักศึกษาผู้สัณญาตำแหน่งนายแพทย์และตำแหน่งทันตแพทย์ควบคู่กันไปด้วย และจะต้องไม่เกินจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปีตามแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

** กรณีกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ให้ดำเนินการตามมติ คปร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวงยุติธรรมนำตำแหน่งที่ต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมากำหนดเป็นข้าราชการได้ในอัตรา ๑ : ๑ เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน

(๒.๓) ให้ส่วนราชการรายงานผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ผลการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณให้กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอ คปร. รับทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ หรือว่างนานเกิน ๑ ปี มาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

ขนาดของส่วนราชการ (ตามจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		บริหาร/อำนวยการ (คืนส่วนราชการเดิม ทั้งหมดทันที)	วิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม ทันที	ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/เกลี่ย ให้ส่วนราชการอื่น
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรากำลังขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

๒.๒) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานตริ่งอัตรากำลัง โดยบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทาง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทั้งหมด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจการศึกษาและนโยบายสำคัญของรัฐบาลด้านการศึกษา โดยส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควบรวมสถานศึกษา

(๑.๓) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)^๖

เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานรายงานอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าวต่อ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

^๖ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๘ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น (๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม พ.ร.บ. นี้

(๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์เรียนทุนรัฐบาล

(๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา^๗ ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติ และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. สามารถพิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑ - ๑๑๙ คน ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารสถานศึกษาในระหว่างที่รอดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

(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 และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริหรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

(๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(๒.๗) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

^๗ กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้สอนคืนให้กับกลุ่มสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อบริหารอัตรากำลังตามความจำเป็น

(๓.๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการ ตรีง้อตรากำล้งโดยให้บริหารอ้ตรากำล้งที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภพ ค้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมท้งไม่เพิ่มกรอบอ้ตรากำล้งตั้งใหม่ในภพรวม ตามแนวทวง ดังนี้

(๓.๑.๑) ให้ค้สินอ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุของตำแหน่ง บุคลภกรทวงการศึกษาอื่นตามมตรภ ๓๘ ค. (๒) เฉพะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่ง ประภทวิภการและตำแหน่งประภทท้วไปท้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอกภการทดแทน อ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุของข้ารชภการด้วยกรอบอ้ตรากำล้งพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่ว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุของข้ารชภการได้อย่างต่อเนื่องท้นที่ และมีให้ส่งผลภการทบต่อภการบริหารและภการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีภการตรีง้อตรากำล้ง

(๓.๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภการภค เพื่อนำไปสู่ ภการปรับปรุงหน้าท้และอำนภจ หรือภการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภการภคที่หมดควมจำเป็น ยุบรวมภการภคที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ยโอนภการภคที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินภการเองให้ภคส่วนอื่น ดำเนินภการแทน ปรับปรุงกระบวนการท้งหรือวิธีภการท้งเพื่อลดชั้นตอนการปฏิบัติภงาน หรือปฏิรูปองค์ภร ให้มีความท้นสม้ยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

(๓.๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว้างที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้ารชภการว้างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอ้ตรา ข้ารชภการท้งหมด และไม่ควรมีตำแหน่งว้างติดต่อกันเป็นระยะเวลายานเกิน ๑ ปี ท้งนี้ให้มีการรายงาน ผลภการบริหารอ้ตราว้างและระยะเวลาดที่ว้างของตำแหน่งทุกส้นปีงบประมาณ ให้กับสำนภงาน ก.พ. เพื่อเสนอ คปร. รับทราบหรือพิจารณาตำแหน่งว้างเกินร้อยละ ๕ หรือว้างนานเกิน ๑ ปี มาจัดสรร ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

(๓.๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ ก.ค.ศ. พิจภรณภ จัดสรรอ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุของตำแหน่งบุคลภกรทวงการศึกษาอื่นตามมตรภ ๓๘ ค. (๒) เฉพะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประภทวิภการและตำแหน่งประภทท้วไปด้วยการจ้างภน รูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภพรวมของอ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุท้งหมด ของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น ๆ

(๔) ตำแหน่งข้ารชภการครุและบุคลภกรทวงการศึกษาในสังกัด สภภนบันชติพัฒนศิลป์ สภภนภวิทยาลัยชุมชน มหภวิทยาลัยภการภคแห่งชภติ และหน่วยภงานอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนภจในการพิจารณาจัดสรรอ้ตราว้างจากผลภการเก็ชยณอายุของหน่วยภงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนภจตามข้อภกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาดำเนินภการ

๒.๓) กรณีข้าราชการตำรวจ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติตรึงอัตรากำลัง โดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

(๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย

(๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

(๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด

(๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาการใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒.๔) กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

(๑) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

(๒) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร ยกเว้น การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

(๒.๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

(๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

(๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

กรณีที่ส่วนราชการ/หน่วยงาน มีแผนงาน โครงการ และจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

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

๒.๕) กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

(๑) เห็นควรให้ชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

(๒) เห็นควรให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำข้อเสนอไปยังคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เพื่อพิจารณานำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในรอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) มานับรวมอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรให้กับส่วนราชการในรอบถัดไป คือ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ด้วย

๒.๖) กรณีการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อโดยตรงต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ และมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการซึ่งจำเป็นต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ โดยต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

(๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดย คปร. จะพิจารณาจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ให้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตัดโอน หรือเกลี้ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตรารว่างที่มีอยู่ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจ และอัตรารว่างของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวง ให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ในระยะแรกก่อน และต้องไม่เป็นเหตุให้ส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังมีค่าขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อให้การบริหารกำลังคนและอัตรารว่างที่มีอยู่ ตลอดจนการใช้งบประมาณด้านบุคลากรในภาพรวมของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และหากส่วนราชการตั้งใหม่ยังมีความจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ อาจเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการ

เพื่อปฏิบัติภารกิจไประยะหนึ่งก่อน (๑ - ๒ ปี) จากนั้นให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่ดังกล่าว เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ทั้งนี้ การขอจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ ให้จัดทำคำขอในภาพรวม กระทรวง และส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและผลการดำเนินการที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ได้แก่

(๒.๑) การทบทวนบทบาทภารกิจ

(๒.๒) เหตุผลความจำเป็นที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

(๒.๓) การปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่

(๒.๔) การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานหรือทดแทนการใช้กำลังคน

(๒.๕) การเกลี่ยอัตรากำลังภายในกรม/กระทรวง

(๒.๖) การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น

(๒.๗) การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป้าหมายของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

พร้อมทั้งรายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน ในภาพรวม ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่ง ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป ข้อมูลงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร และใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ผลการวิเคราะห์จำนวนและประเภทอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น โดยจัดทำคำขอเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นชอบ และเสนอมายังสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เพื่อรวบรวมเสนอคณะอนุกรรมการกลั่นกรอง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และอาจให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีคำขอร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตราราชการตั้งใหม่ ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา

เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ ก็ให้นำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. แจงผลการพิจารณาให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔.๖ แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการ ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน จึงเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ ทั้งในส่วนของการพัฒนา ระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และมาตรการบริหารอัตราว่างปกติ

๒) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้าราชการและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓) เมื่อดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เสร็จสิ้นแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบด้วย

๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคให้ คปร. ทราบ เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ทิศทางการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

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

ทั้งนี้ เห็นควรให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับ ของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐทุกประเภท นำหลักการและแนวทางการบริหารจัดการ อัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้การกำกับดูแลการควบคุมขนาดกำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของรัฐบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๗ การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังภาครัฐทุกประเภทมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐได้อย่างเหมาะสม ให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐมีการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าว (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ภายในเดือนธันวาคม ของทุกปี เพื่อรวบรวมจัดทำเป็นข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี และใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศต่อไป

๕. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

คปร. ได้พิจารณาข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอแล้ว มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการของข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย (๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. รับข้อสังเกตของ คปร. ไปปรับปรุงรายละเอียดของข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มีแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน และครอบคลุมกำลังคนภาครัฐทุกประเภท มุ่งเน้นการควบคุมอัตรากำลังและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมทั้งประสานกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของมาตรการ ให้มีความเหมาะสม แล้วให้เสนอประธาน คปร. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติต่อไป

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมทั้งจัดทำข้อเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐมีการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าว ให้ คปร. ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศได้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามมติ คปร. เสร็จเรียบร้อยแล้ว

๖. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๖.๑ ให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามมติ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๖.๒ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหาร และหน่วยงานของรัฐนำหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปปรับใช้เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๖.๓ ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดรูปแบบและแนวทาง ในการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงข้อมูล กำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าวให้ คปร. ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้านกำลังคนและงบประมาณต่อไป

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๘๖

สำเนา

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. ๒๕๖๒ - 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)

ณัฐฎ์จาร์ อนันตศิลป์

(นางณัฐฎ์จาร์ อนันตศิลป์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๓๔ (ณัฐฎ์), ๑๕๓๓ (ปภัตรา)

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 รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลภาครัฐ

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. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ 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 ๑๒๐๐/๙๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ควนที่สุค
ที่ นร ๑๐๐๘.๔/วว



คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ
๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย
กำลังคนภาครัฐ (คปร.) ขอเสนอเรื่องรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือน
และแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)
ประธาน คปร. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ที่มา

๑.๑ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ตั้งขึ้นครั้งแรก
ตามมติคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย
กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม และมีการใช้กำลังคนภาครัฐ
อย่างคุ้มค่า รวมทั้งพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการตามความจำเป็นของภารกิจ
มีขอบเขตความรับผิดชอบในการกำกับดูแลครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ
ซึ่งมีกำลังคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๓.๗๖ ของข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๑.๖๘ ล้านคน และคิดเป็นสัดส่วน
ร้อยละ ๓๖.๗๘ ของกำลังคนภาครัฐทั้งหมดในระบบจำนวน ๒.๕๒ ล้านคน

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การปรับสมดุลและพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
ให้ระบบการบริหารภาครัฐมีขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

๑.๓ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เป็นมาตรการ
ที่ คปร. กำหนดขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการ
บริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาด
ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถ
ในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูป
ประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพัน
งบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมาตรการดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

/๑.๔ สถานภาพ...

๑.๔ สถานภาพกำลังคนภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ ความต้องการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแก้ปัญหาของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง และการตรากฎหมายใหม่มาบังคับใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์ สถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ตามกฎหมายจำนวนหลายหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับกอง เป็นต้น ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของกำลังคนภาครัฐดังกล่าวส่วนใหญ่มาจากการเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการขนาดใหญ่และหน่วยงานตั้งใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการ นำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ตามที่ คปร. เสนอ โดยมาตรการฉบับนี้จะสิ้นสุดลง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จึงจัดทำรายงาน สรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

ด้วยสถานการณ์กำลังคนภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศ เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ กำลังจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จึงจัดทำรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือน และแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยด่วน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการจัดทำข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป ซึ่งต้องเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย การพัฒนาระบบการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๔. สำคัญ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือน และแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ได้แก่

๑) ข้อมูลภาพรวมกำลังคนและการจ้างงานภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ (พนักงานจ้าง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานองค์การมหาชน)

/๒) สรุป...

๒) สรุปรภาพรวมและแนวโน้มกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๓ ทั้งกำลังคนในฝ่ายพลเรือน ข้าราชการสังกัดฝ่ายบริหาร (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. และข้าราชการในราชการบริหารส่วนท้องถิ่นและข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร.

๓) สรุปรภาพรวมและแนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ โดยจำแนกตามงบรายจ่ายและจำแนกตามหน่วยงานระดับกระทรวงและระดับกรมที่มีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐสูงสุด

๔) อัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ซึ่งมีนโยบายควบคุมอัตรากำลังมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มขึ้นของอัตรากำลังในช่วงที่ผ่านมาอันเนื่องจากปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ อาทิ การกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล การกิจเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ เป็นต้น

๕) การบริหารจัดการอัตรารว่างของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจข้อมูลอัตรารว่างข้าราชการของส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ทั้งที่มีแผนการบริหารจัดการแล้ว (กันไว้เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน เลื่อน ฯลฯ) อัตรารว่างคงเหลือจริงรวมทั้ง อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งบางส่วนเป็นอัตรารว่างที่จะต้องยุบเลิกเพื่อทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ และบางส่วนเป็นอัตรารว่างระดับแรกบรรจุที่สามารถบรรจุได้ทันที ที่ส่วนราชการควรต้องเร่งรัดการบริหารอัตราที่จะว่างดังกล่าว

ส่วนที่ ๒ : ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบรายงานสรุปรภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และพิจารณาเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๖๖ (ชายุติ) ๖๖๐๓ (อัจฉรา)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

สำเนาถูกต้อง

น.ส.สจ

(นางสาวปวีณา เ็นงโสภา)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

29 / 06 / 65



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๒) / ๕๔๕๗ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และพิจารณาเห็นชอบข้อเสนอแนะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)
รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือน และแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

๑. ที่มา

๑.๑ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ตั้งขึ้นครั้งแรกตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบายเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม และมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า รวมทั้งพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการตามความจำเป็นของภารกิจ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการกำกับดูแลครอบคลุมกำลังคนภาครัฐประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีกำลังคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๓.๗๖ ของข้าราชการทั้งหมด และคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๖.๗๘ ของกำลังคนภาครัฐทั้งหมดในระบบ^๑

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาระบบการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้ระบบการบริหารภาครัฐมีขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

๑.๓ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เป็นมาตรการที่ คปร. กำหนดขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชน และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทและยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมาตรการดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๔ สถานภาพกำลังคนภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมาพบว่าแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ ความต้องการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแก้ปัญหาของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง และการตรากฎหมายใหม่

^๑ กำลังคนภาครัฐในระบบ รวม ๒,๘๒๓,๓๒๐ คน ประกอบด้วย กำลังคนที่เป็นส่วนราชการ จำนวน ๑,๖๘๖,๗๑๕ คน และที่ไม่ใช่ข้าราชการ จำนวน ๑,๑๓๖,๖๐๕ คน

มาบังคับใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบโจทยสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ตามกฎหมาย จำนวนหลายหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับกอง เป็นต้น ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของกำลังคนภาครัฐดังกล่าวส่วนใหญ่มาจากการเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการขนาดใหญ่ และหน่วยงานตั้งใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

๒. รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

๒.๑ ข้อมูลภาพรวมกำลังคนและการจ้างงานภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากข้อมูลสถิติประชากรในประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาสัดส่วนกำลังคนที่เป็นแรงงานในภาพรวม เทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในประเทศ จำนวน ๖๖.๑๗ ล้านคน พบว่าประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน จำนวน ๓๘.๖๓ ล้านคน โดยเป็นการจ้างงานในส่วนของกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒.๙๑ ล้านคน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑.๖๘ ล้านคน และไม่ใช้ข้าราชการ (พนักงานจ้าง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานองค์การมหาชน) จำนวน ๑.๒๓ ล้านคน โดยมีรายละเอียดข้อมูล ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลกำลังคนภาครัฐ : ประเภทข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. พลเรือนสามัญ	๔๒๑,๒๒๘	๒๔.๙๗
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔๒๗,๕๒๕	๒๕.๓๕
๓. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๓,๔๒๒	๐.๘๐
๔. ตำรวจ	๒๑๓,๒๐๘	๑๒.๖๔
๕. รัฐสภา	๓,๑๐๖	๐.๑๘
๖. อัยการ	๔,๒๓๖	๐.๒๕
๗. ตุลาการ	๕,๔๒๙	๐.๓๒
๘. องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	๒๒,๘๓๘	๑.๓๖
๙. ส่วนท้องถิ่น	๒๕๐,๖๗๐	๑๔.๘๖
๑๐. ทหาร	๓๒๕,๐๕๓	๑๙.๒๗
รวม	๑,๖๘๖,๗๑๕	๑๐๐

ตารางแสดงข้อมูลกำลังคนภาครัฐ : ประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ประเภทกำลังคน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. พนักงานจ้าง	๒๕๘,๒๗๖	๒๐.๘๙
๒. พนักงานราชการ	๑๔๙,๕๓๗	๑๒.๐๙
๓. ลูกจ้างประจำ	๑๑๙,๐๐๐	๙.๖๒
๔. ลูกจ้างชั่วคราว	๒๒๘,๕๔๓	๑๘.๔๘
๕. พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๒๙,๔๖๙	๑๐.๕๗
๖. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๒๓,๘๓๐	๑๐.๐๑
๗. พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๒๑๔,๘๖๐	๑๗.๓๘
๘. พนักงานองค์การมหาชน	๑๓,๐๙๐	๑.๐๖
รวม	๑,๒๓๖,๖๐๕	๑๐๐

ที่มา : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๓

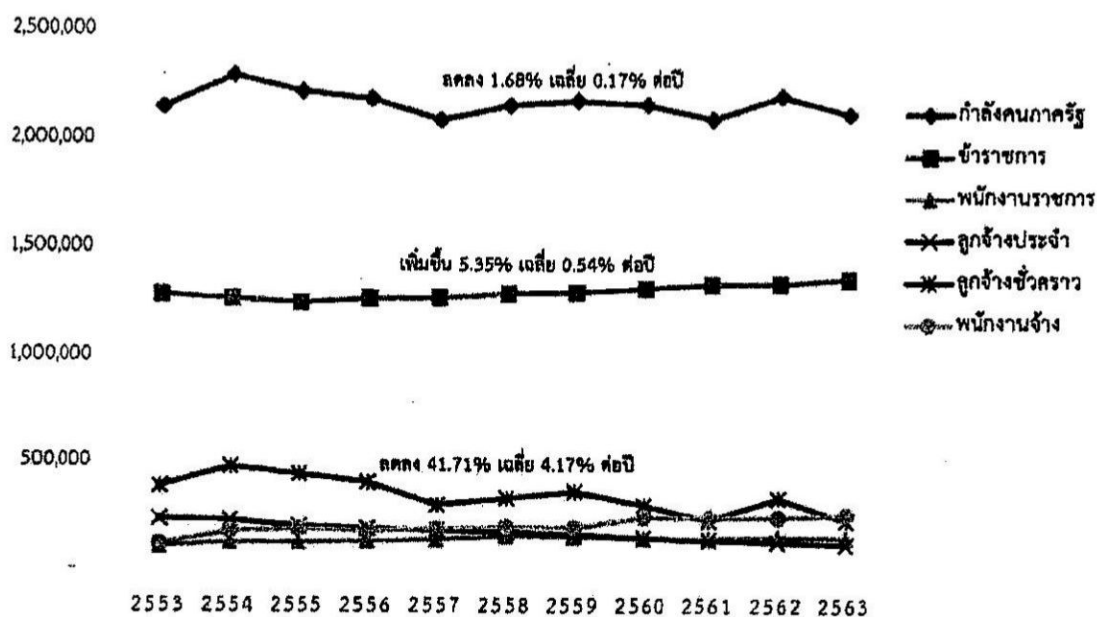
หมายเหตุ */** : อ้างอิงจากเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๕ รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง (ฉบับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) *รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๒ หน่วยงาน **องค์การมหาชน จำนวน ๕๒ หน่วยงาน (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๓๕ หน่วยงาน จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน)

๒.๒ สรุปภาพรวมและแนวโน้มกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๓

๒.๒.๑ กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๓ ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ร้อยละ ๑.๖๘ โดยประเภทกำลังคนที่มีแนวโน้มลดลงมากที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ ซึ่งลดลงอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันยุบเลิกไปแล้ว ร้อยละ ๔๙.๖๖ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๔.๘๗ ต่อปี (จำนวน ๑๑๗,๓๗๙ อัตรา) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรการของ คปร. ที่กำหนดให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานราชการหรือใช้การจ้างเหมาบริการทดแทน สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่สามารถดำเนินการได้ รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว ลดลงร้อยละ ๔๑.๗๑ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๔.๑๗ ต่อปี (จำนวน ๑๖๓,๕๔๒ อัตรา) สำหรับกำลังคนที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๘.๘๘ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๑๐.๘๙ ต่อปี (๑๓๔,๖๒๗ คน) พนักงานราชการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๗.๘๒ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๘ ต่อปี (๔๑,๐๓๓ คน) และข้าราชการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๓๕ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕๔ ต่อปี (๖๙,๑๙๖ คน)

แนวโน้มกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๓



ที่มา : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒.๒ ในช่วงเวลาเดียวกัน ข้าราชการสังกัดฝ่ายบริหาร (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ โดยข้าราชการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๖.๑๘ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๑.๖๒ ต่อปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่เพื่อรองรับบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว) ที่ปฏิบัติงานด้านหน้าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำนวน ๓๘,๑๐๕ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจัดสรรอัตราข้าราชการให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวม ๕๐๒ อัตรา ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ส่วนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีแนวโน้มลดลงร้อยละ ๖๕.๓๕ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๖.๕๗ ต่อปี ซึ่งเป็นผลมาจากการยุบเลิกอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติคณะรัฐมนตรี ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวโน้มลดลงร้อยละ ๖.๗๙ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๐.๖๘ ต่อปี และข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยร้อยละ ๐.๒๑ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๐.๐๒ ต่อปี

๒.๒.๓ ข้าราชการในราชการบริหารส่วนท้องถิ่นและข้าราชการองค์การอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งทั้งสองกลุ่มไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในอัตราที่สูงกว่ากรณีข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๐.๐๖ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๓.๐๑ ต่อปี (จำนวน ๕๕,๘๖๖ คน) และข้าราชการนอกฝ่ายบริหาร เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๒.๓๖ หรือเฉลี่ยร้อยละ ๕.๒๔ ต่อปี (จำนวน ๑๒,๐๓๖ คน)

๒.๓ สรุปภาพรวมและแนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔

ข้อมูลสถิติการคลัง ได้รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๓,๐๑๒,๑๔๓.๔ ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ ของรายจ่ายประจำปี (จำนวน ๑,๐๙๖,๒๗๒.๕ ล้านบาท) โดยจำแนก ตามงบรายจ่าย ดังนี้

๒.๓.๑ งบบุคลากร จำนวน ๒๓๒,๒๑๗.๘ ล้านบาท โดยมีงบรายจ่ายประจำปี สูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน จำนวน ๕๖๗,๐๓๐.๔ ล้านบาท รองลงมา ค่าตอบแทน พนักงานราชการ จำนวน ๓๙,๑๑๖.๗ ล้านบาท และค่าจ้างประจำ จำนวน ๒๓,๘๕๕.๒ ล้านบาท

๒.๓.๒ งบกลาง จำนวน ๔๖๔,๐๕๔.๖ ล้านบาท โดยมีงบรายจ่ายสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ เงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ จำนวน ๓๐๘,๙๑๑.๖ ล้านบาท ค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของรัฐ จำนวน ๗๙,๗๒๕.๒ ล้านบาท และเงินสำรอง เงินสมทบ และเงินชดเชยของข้าราชการ จำนวน ๖๙,๘๒๒.๒ ล้านบาท

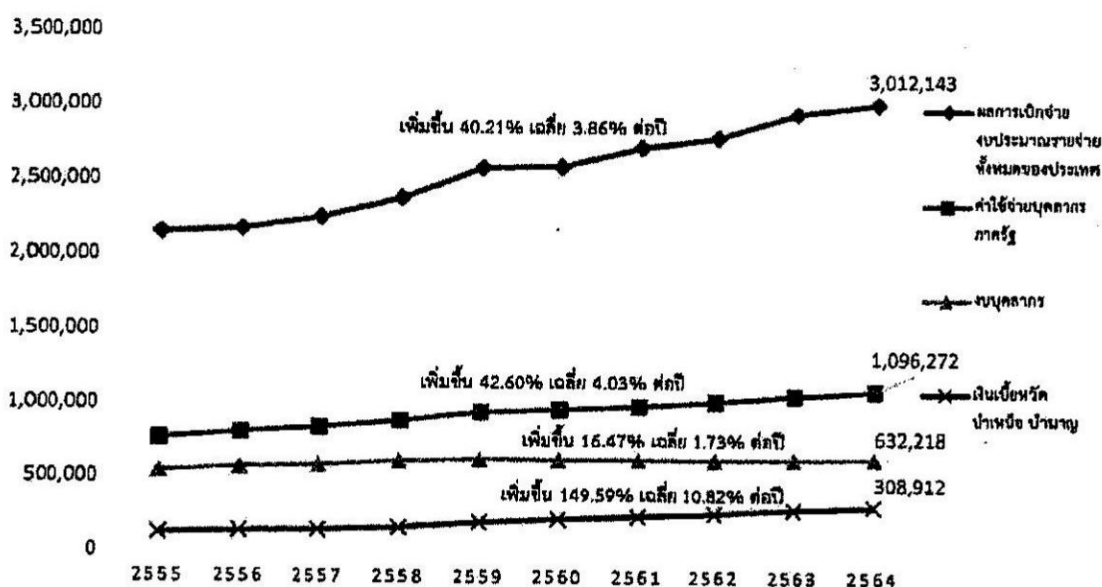
๒.๓.๓ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (งบบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามระดับกระทรวงและระดับกรม ดังนี้

๑) หน่วยงานระดับกระทรวง ที่มีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐสูงสุด ๕ อันดับแรกของงบบุคลากร คือ กระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ ๓๔.๙ (จำนวน ๒๒๐,๓๘๖.๐ ล้านบาท) รองลงมา ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๑๗.๗ (จำนวน ๑๑๑,๖๐๕.๕ ล้านบาท) กระทรวงกลาโหม ร้อยละ ๑๔.๔ (จำนวน ๙๑,๑๗๗.๓ ล้านบาท) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ ๓.๙ (จำนวน ๒๔,๔๕๓.๖ ล้านบาท) และกระทรวงมหาดไทย ร้อยละ ๓.๒ (จำนวน ๒๐,๐๐๐.๐ ล้านบาท)

๒) หน่วยงานระดับกรม (รวมหน่วยงานสังกัดกระทรวง และไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี) ที่มีค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐสูงสุด ๕ อันดับแรกของงบบุคลากร คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ ๓๒.๑ (จำนวน ๒๐๒,๗๘๓.๘ ล้านบาท) รองลงมา ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๑๕.๗ (จำนวน ๙๙,๐๖๙.๐ ล้านบาท) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร้อยละ ๑๓.๐ (จำนวน ๘๒,๐๘๙.๒ ล้านบาท) กองทัพบก ร้อยละ ๘.๐ (จำนวน ๕๐,๐๒๙.๖ ล้านบาท) และกองทัพเรือ ร้อยละ ๒.๙ (จำนวน ๑๘,๓๘๙.๔ ล้านบาท)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาแนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ พบว่างบประมาณเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นมากทุกปี โดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐.๘๒ ต่อปี ในขณะที่งบบุคลากร (เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทนพนักงานราชการ) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๓ ต่อปี และจากการประมาณการเบื้องต้น พบว่างบประมาณเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ มีแนวโน้มจะสูงกว่างบบุคลากรภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๐ ปี

แนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (งบบุคลากร) และเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ ระยะ ๑๐ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔



ที่มา : รายงานสถิติการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔

๒.๔ อัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร.

๒.๔.๑ คปร. มีนโยบายควบคุมอัตรากำลังมาอย่างต่อเนื่อง

คปร. ได้กำหนดมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้นมา และปัจจุบันได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยกำหนดไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ และให้ยุบเลิกอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยกำหนดสัดส่วนการยุบเลิกอัตราราชการเกษียณอายุ ตามขนาดของส่วนราชการ (ขนาดใหญ่ ร้อยละ ๑๕ ขนาดกลาง ร้อยละ ๑๐ และขนาดเล็ก ร้อยละ ๕ ยกเว้นขนาดเล็กที่มีอัตราไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ไม่ต้องทดแทน) เพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๒.๔.๒ ลักษณะการเพิ่มขึ้นของอัตรากำลัง

ในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) แม้ว่าจะมีการยุบเลิกอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามสัดส่วนที่ คปร. กำหนด ซึ่งโดยเฉลี่ยสามารถยุบเลิกได้ปีละประมาณ ๗๙๗ ตำแหน่ง แต่ในช่วงเดียวกันส่วนราชการได้มีคำขอเพิ่มอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก ทั้งอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อรองรับภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล อาทิ ภารกิจเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ อาทิ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เป็นต้น โดยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งมาตรการฉบับนี้มีผลใช้บังคับได้มีการอนุมัติอัตราราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ จำนวน ๒๓ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๖๐,๙๒๑ อัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕) ดังนั้น จากข้อมูลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า ขนาดกำลังคนในส่วนของการพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. จึงไม่ได้ลดลงแต่กลับมีแนวโน้มสูงขึ้น และขณะนี้ยังมีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการนำเสนอ คปร. และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) อีกจำนวนทั้งสิ้น ๒๙,๖๙๗ อัตรากำลัง (ข้าราชการ จำนวน ๒๙,๕๑๑ อัตรากำลัง และพนักงานราชการ จำนวน ๑๘๖ อัตรากำลัง)

การยุบเลิกอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	การยุบเลิกเพื่อทดแทนด้วยพนักงานราชการ	การจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่**	ส่วนต่าง
๒๕๖๒	๙๒๓	๑๖,๙๓๕	๑๖,๐๑๒
๒๕๖๓	๙๕๐	๔๑,๒๓๕	๔๐,๒๘๕
๒๕๖๔	๕๒๗	๒,๔๘๓	๑,๙๕๖
๒๕๖๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒๖๘	๒๖๘
รวม	๒,๓๙๐	๖๐,๙๒๑	๕๘,๕๓๑
เฉลี่ยปีละ	๗๙๗*	๑๕,๒๓๐	๑๔,๖๓๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

หมายเหตุ : * เฉลี่ย ๓ ปี

** ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๔๔,๓๙๑ อัตรากำลัง ๒) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๑๔,๙๗๐ อัตรากำลัง และ ๓) ส่วนราชการตั้งใหม่ จำนวน ๕๐๒ อัตรากำลัง (ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ/สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ/ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล/กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม)

๒.๕ การบริหารจัดการอัตราว่างของส่วนราชการ

จากการสำรวจข้อมูลอัตราว่างข้าราชการของส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๓ ส่วนราชการ โดยพบว่ามีจำนวนอัตราว่างรวมทั้งสิ้น ๖๘,๕๙๓ อัตรา ประกอบด้วย อัตราว่างที่ส่วนราชการมีแผนการบริหารจัดการแล้ว (กันไว้เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน เลื่อน ฯลฯ) ร้อยละ ๗๗.๖๖ (จำนวน ๕๓,๒๖๗ อัตรา) และอัตราว่างคงเหลือจริง ร้อยละ ๒๒.๓๔ (จำนวน ๑๕,๓๒๖ อัตรา)

ทั้งนี้ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจะมีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการ รวม ๙,๗๐๕ อัตรา โดยเป็นตำแหน่งที่จะต้องยุบเลิกเพื่อทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ประมาณ ๑,๓๐๖ อัตรา และคงเหลืออัตราว่างระดับแรกบรรจุที่สามารถบรรจุได้ทันทีประมาณ ๔,๖๙๗ อัตรา ดังนั้น ส่วนราชการจึงควรเร่งรัดการบริหารอัตราที่จะว่างดังกล่าว

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีข้อเสนอแนวทางการบริหารอัตรากำลังภาครัฐ ดังนี้

๓.๑ ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเร่งรัดการบริหารอัตราว่างให้แล้วเสร็จโดยเร็วภายใน ๑ ปี โดยดำเนินการสรรหา สอบคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในอัตราว่างที่ว่างอยู่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของประชาชนและมีกำลังคนเข้าสู่ระบบแรงงานในประเทศเพิ่มขึ้น

๓.๒ ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานประมาณ และกระทรวงการคลัง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมอัตราว่างบุคลากรและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐอย่างบูรณาการ โดยการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรภาครัฐและกำหนดกรอบอัตราว่างที่เหมาะสม มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Government) ควบคู่กับการปรับรูปแบบและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โอนงานบางประเภทให้ออกชนดำเนินการ หรือ Outsourcing และเร่งรัดการถ่ายโอนภารกิจที่สามารถมอบหรือกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการ รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในระยะยาว นอกจากนี้ หากส่วนราชการมีความจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตราว่างเพิ่ม ควรต้องมีการวางแผนกำลังคนเพื่อลดการเพิ่มกำลังคนที่ซ้ำซ้อน และอาจสนับสนุนอัตราว่างในรูปแบบสัญญาจ้างรายปี ในลักษณะของพนักงานราชการ เฉพาะกิจไปก่อน หากในระยะยาวส่วนราชการพิสูจน์ได้ว่ายังมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนในรูปแบบข้าราชการ จึงจะพิจารณาจัดสรรให้ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยให้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนว่า หากส่วนราชการได้มีการปรับปรุงบทบาทภารกิจที่ต้องมีการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการหนึ่ง

ไปให้อีกส่วนราชการหนึ่ง จะต้องตัดโอนอัตรากำลังและงบประมาณตามภารกิจนั้นไปให้ส่วนราชการที่รับโอนภารกิจด้วย เพื่อไม่ให้ส่วนราชการมีการใช้กำลังคนและงบประมาณที่ซ้ำซ้อน

๓.๓ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนนำแนวทางการบริหารอัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้การกำกับดูแลการควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของรัฐบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การลดขนาดกำลังคนภาครัฐและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของประเทศบรรลุตามเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ได้

๓.๔ ให้สำนักงาน ก.พ. เร่งจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยกำหนดให้มีการตรึงอัตรากำลังคนภาครัฐไว้ระยะหนึ่ง รวมทั้งเข้มงวดกับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมของส่วนราชการอย่างจริงจัง เพื่อลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐที่มีอัตรากำลังอยู่ในระดับสูงมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องมีมาตรการที่จริงจังและเร่งด่วนในการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว นอกจากนี้ ในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ อาจต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภารกิจที่เกี่ยวข้องตามคำขอของส่วนราชการมาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังโดย คปร. เป็นไปอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่างบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นจากการจัดสรรอัตรากำลังดังกล่าว

๓.๕ ให้ส่วนราชการที่มีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมทั้งอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ. ทบทวนคำขอดังกล่าวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่อย่างเคร่งครัด โดยจะต้องทบทวนความจำเป็นของภารกิจ การกำหนดตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ทำหายและเป็นรูปธรรม มีแผนการปรับปรุงกระบวนการทำงานมีการเกลี่ยอัตรากำลังภายในส่วนราชการทั้งระดับกรมและกระทรวง และมีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อทดแทนการใช้กำลังคน รวมทั้งมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. และคณะรัฐมนตรีต่อไป

๔. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และพิจารณาเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๒๖๕๖



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๗๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๕๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และขอเสนอแนะเพื่อการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า โดยที่ขอเสนอแนะเพื่อการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะทำให้อัตรากำลังคนภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ อีกทั้งยังส่งเสริมการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดทำภารกิจภาครัฐ อันจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความคุ้มค่า ดังนั้น จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารอัตรากำลังฯ ตามที่ คปร. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองคำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๒

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๐

ธนาภรณ์

ปงศ์

(นางสาวปภิสรา เฟิงโสภา)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๘ / ๐๖ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๒๒๘๓



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว (ล) ๑๕๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วรับทราบรายงานสรุปผลภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ และเห็นชอบข้อเสนอนี้เกี่ยวกับมาตรการบริหารอัตรากำลังคนของภาคราชการ ทั้งในส่วนของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย การโอนงานให้เอกชนดำเนินการ การถ่ายโอนภารกิจ รวมทั้ง มาตรการการขอรับการจัดสรรอัตราจ้างเพิ่มโดยการจัดทำแผนกำลังคนเพื่อลดการเพิ่มกำลังคนที่ซ้ำซ้อน และ เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ให้เป็นภาระด้านงบประมาณภาครัฐในระยะยาว ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเสนอให้กำหนดระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว โดยเฉพาะสายงานสอบแข่งขันให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกบรรจุจากผู้มีผลงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานเฉพาะด้านอันเป็นที่ประจักษ์ หรือหน่วยงานในพื้นที่ชายขอบห่างไกล ทุรกันดาร ให้สามารถคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราว่างสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จโดยเร็วภายในระยะเวลา ๑ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๕

สำนักงาน กค.ช.

ปลัด กค.ช.

นางสาวปัทมา เพ็งโงง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๘/๐๖/๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๘/ว๓๐

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๕๘๕๒

ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ขอเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ และพิจารณาเห็นชอบข้อเสนอแนะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อนนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า การรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ประกอบด้วย ข้อมูลภาพรวมกำลังคนและการจ้างงานภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวโน้มกำลังคนภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๓ (ที่อยู่ภายใต้การกำกับและมีได้อยู่ภายใต้กำกับของ คปร.) แนวโน้มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ และการเพิ่มขึ้นของอัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คปร. อันเนื่องมาจากภารกิจเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล ภารกิจในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานจากผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ตามกฎหมาย รวมถึงการเร่งรัดบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการ เพื่อให้คณะกรรมการได้โปรดรับทราบถึงสถานการณ์โดยรวม และเป็นการสมควรที่คณะกรรมการจะมีมติเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่ คปร. เสนอ

/อย่างไรก็ตาม...

อย่างไรก็ตาม สำนักงานประมาณมีข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะแนวทางการสรรหาและเลือกสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเฉพาะกิจ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นการเฉพาะ ชัดเจน นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่เกี่ยวข้อง

๒. ควรมีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในภารกิจที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผย เป็นกลาง ดำเนินการโดย คปร. มาให้ความเห็นเพิ่มเติมในการพิจารณา จัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการได้

๓. เพื่อที่จะเร่งรัดการบรรจุอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนการจัดการกำลังคนภาครัฐควรดำเนินการ ให้นำภายในปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร พร้อมทั้งการแสดงผลสัมฤทธิ์และผลกระทบที่เป็นรูปธรรมเพื่อ ให้การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูป ประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่ได้กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

(นายเฉลิมพล เพ็ญสูตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๘๐๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

คณาภรณ์

ปลัด

(นางสาวปัทมา เริงไสภา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน)

๒๘ / ๐๖ / ๖๕

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๔/๖๕๖



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล) ๑๕๘๕๒
ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกาเสนอความเห็นเกี่ยวกับรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ
ในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน
ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว มีข้อสังเกตว่า แม้แนวโน้มค่าใช้จ่าย
สำหรับอัตราที่เพิ่มขึ้นใหม่จะไม่มากนัก เพราะค่าใช้จ่ายสำหรับข้าราชการใหม่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
ทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการ แต่ในทางตรงข้าม ค่าใช้จ่ายดังกล่าวสำหรับข้าราชการ
เกษียณอายุหรือลาออกจากราชการจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากแปรผันตรงกับอัตราเงินเดือน
ที่อยู่ในระดับสูง และอยู่ในวัยที่ต้องพึ่งพาสวัสดิการมากโดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาล สมควร
ที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อภาระการคลังของประเทศในระยะยาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

ฝ่ายกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖ - ๙ ต่อ ๑๒๑๐ (นางสาวไพบมาฯ)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๕๑๕๘

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

สนทนาย

ป.ศ.ก

นางสาวปัทมา เท่งโลกา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๐๖ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๒๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๕๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ
ในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการ
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเห็นว่ารายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือน
และแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์กำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการจัดสรรอัตรา
ข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการขนาดใหญ่และส่วนราชการตั้งใหม่ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา รวมทั้งปัจจุบันยังมี
คำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่จากส่วนราชการอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ดำเนินการทบทวนบทบาท
ภารกิจและปรับรูปแบบวิธีการทำงานก่อนมีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่อย่างเคร่งครัด จึงจำเป็นต้อง
ที่ทุกองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมอัตรา
บุคลากรและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในภาพรวมอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้
การจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการ
กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จะดำเนินการโดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการบริหารอัตรา
กำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งควบคุมอัตรากำลังบุคลากรของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
ด้านกำลังคนและงบประมาณด้านบุคคลภาครัฐของประเทศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๑ (สำนักนายกรัฐมนตรี)

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๒๔ (กรุณา) ๖๖๗๓ (ปีณณภัทร์)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ส่วนถูกต้อง

ป.ก.ส.ท.

(นางสาวปัทมา เริงโลกา)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

28 / 06 / 65

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๒๒/โพ๑๕



สำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๕๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) สำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นควรรับทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๒. เห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติม ดังนี้

๒.๑ แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมอัตราจ้างบุคลากรและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐอย่างบูรณาการ ซึ่งกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ และกระทรวงการคลัง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาของแผนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยการดำเนินการที่ผ่านมา มีเพียงแนวทางการพยายามควบคุมอัตราจ้างไม่ให้เพิ่มขึ้น แต่ยังคงขาดการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการลดอัตราจ้างทั้งระบบ อาทิ แนวทางการลดอัตราจ้างภาครัฐในกรณีที่มีการโอนภารกิจให้แก่ภาคเอกชนดำเนินการแทน

๒.๒ ควรมีกลไกการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่าง คปร. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐส่วนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบริหารอัตราจ้างภาครัฐได้ครอบคลุมทุกภาคส่วน มีมาตรฐาน และสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายตฤชา พิชยนนท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ธนาภรณ์

ปรีชา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๖๐๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๑๔๗๕ E-mail : Montathip@nesdc.go.th

(นางสาวปัทมา เพ็งโสภ)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๘ / ๐๖ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๔๗



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๕๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ โดยมีความเห็นเพิ่มเติมในส่วนข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. การพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์การภาครัฐ ควบคู่กับการปรับรูปแบบและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยการโอนงานบางประเภทให้เอกชนดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้อ ๓.๒ สอดคล้องกับการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการขับเคลื่อนการนำร่องถ่ายโอนงานภาครัฐให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นร่วมดำเนินการหรือดำเนินการแทน (Sandbox) จำนวน ๘ งาน ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบแนวทางดำเนินการเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ควรกำหนดทางเลือกในการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ หรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อรองรับมาตรการยุบเลิกอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐที่ได้ถ่ายโอนงานไปแล้ว ควบคู่กับการพิจารณารางวัลตอบแทนให้หน่วยงานที่สามารถดำเนินการได้ตามมาตรการ เช่น การจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในภารกิจที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องดำเนินการเอง และควรเร่งพัฒนารูปแบบและกลไกการจ้างงานบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อเป็นทางเลือกให้ส่วนราชการนำไปใช้ตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจและปรับรูปแบบวิธีการทำงานแล้วพบว่ามีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการพิจารณาจัดโครงสร้างส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรมได้เอง โดยไม่เพิ่มจำนวนกองในภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่องการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ทำให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายใน ซึ่งอาจยุบเลิกภารกิจที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว หรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่เดิม เพื่อนำโครงสร้างและอัตรากำลังที่ปรับลดได้มาจัดตั้งหน่วยงานรองรับภารกิจใหม่ (Rearrange) ซึ่งเป็นผลให้ไม่เพิ่มจำนวนกองและบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและปฏิบัติ สำหรับกรณีการจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มใหม่ต้องมีข้อเสนอยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่เดิม (One-In, X-Out) เพื่อจำกัดไม่ให้มีการขยายโครงสร้างภาครัฐโดยไม่จำเป็น

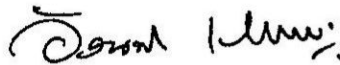
๒. กรณีข้อเสนอแนะ...

๒. กรณีข้อเสนอแนะข้อ ๓.๔ ที่ให้สำนักงาน ก.พ. เร่งจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยกำหนดให้มีการตั้งอัตรากำลังคนภาครัฐไว้ในระยะหนึ่งนั้น เห็นควรกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วนดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวด้วย เพื่อให้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐทั้งระบบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้อ ๓.๔ ไปด้วยแล้ว โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบ เรื่อง การกำหนดและทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนให้มีขนาดที่เหมาะสม โดยให้ตรึงกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน ทั้งองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามที่ กพม. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐๘ ๓๐๓๗ ๘๖๖๙ (ภฤชณา) หรือ ๐๙ ๔๙๑๙ ๕๙๓๕ (อโนมา)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

ชำนาญพงศ์

ปลัด

นางสาวปัทมา พิงโลภา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

28 / 06 / 65

ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๑. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

กระทรวง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)
๑. สำนักงานรัฐมนตรี	๑๗๘	๑๕๗	๘	๑๓	๑๙๖	๑๗๕	๘	๑๓	๑๖๐	๑๔๖	๖	๘
๒. กระทรวงการคลัง	๗๘๕	๕๔๑	๘๗	๑๕๗	๘๘๐	๖๐๙	๙๗	๑๗๔	๑,๐๑๔	๖๙๒	๑๑๕	๒๐๗
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	๔๖	๔๓	๑	๒	๓๕	๓๒	๑	๒	๕๓	๔๖	๒	๕
๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๗	๑๗	๐	๐	๑๖	๑๖	๐	๐	๑๑	๑๑	๐	๐
๕. กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	๑๐๘	๑๐๑	๔	๓	๙๐	๗๙	๕	๖	๙๑	๘๒	๔	๕
๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๒๙	๒๙	๐	๐	๓๔	๓๔	๐	๐	๑๘	๑๘	๐	๐
๗. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑,๓๑๒	๙๐๗	๑๔๘	๒๕๗	๑,๓๒๙	๙๔๑	๑๔๒	๒๔๖	๑,๓๗๓	๙๖๘	๑๔๘	๒๕๗
๘. กระทรวงคมนาคม*	๓๗๙	๒๖๕	๔๐	๗๔	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ.๑				อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ.๑			
๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	๓๕	๓๐	๒	๓	๔๖	๓๙	๒	๕	๖๔	๕๕	๓	๖
๑๐. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๓๖	๒๕๗	๒๗	๕๒	๓๗๖	๒๘๔	๓๑	๖๑	๓๗๙	๒๘๗	๓๑	๖๑
๑๑. กระทรวงพลังงาน	๒๙	๒๙	๐	๐	๒๘	๒๘	๐	๐	๓๙	๓๘	๑	๐
๑๒. กระทรวงพาณิชย์	๙๒	๘๖	๒	๔	๘๘	๘๒	๒	๔	๙๑	๖๖	๒	๓

กระทรวง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ.๑ จัดสรร (อัตรา)
๑๓. กระทรวงมหาดไทย	๑,๑๓๙	๗๙๙	๑๒๕	๒๑๕	๑,๑๙๐	๘๔๘	๑๒๕	๒๑๗	๑,๒๑๙	๘๕๙	๑๓๒	๒๒๘
๑๔. กระทรวงยุติธรรม	๔๑๒	๓๑๙	๘	๘๕	๔๓๑	๓๓๖	๙	๘๖	๔๖๒	๓๕๘	๑๐	๙๔
๑๕. กระทรวงแรงงาน	๑๖๓	๑๔๓	๗	๑๓	๑๖๘	๑๔๓	๘	๑๗	๑๘๒	๑๕๓	๑๐	๑๙
๑๖. กระทรวงวัฒนธรรม	๑๓๓	๑๐๐	๑๑	๒๒	๑๒๑	๙๓	๙	๑๙	๑๑๑	๘๗	๘	๑๖
๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ	๑๒๗	๙๙	๙	๑๙	๑๒๓	๙๙	๘	๑๖	๑๑๗	๘๙	๑๐	๑๘
๑๘. กระทรวงสาธารณสุข	๓,๐๘๒	๑,๙๐๙	๔๓๗	๗๓๖	๓,๓๙๐	๒,๐๙๘	๔๘๒	๘๑๐	๓,๖๑๒	๒,๖๙๓	๕๐	๘๖๙
๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	๑๐๐	๙๑	๖	๓	๑๐๒	๙๔	๕	๓	๙๘	๘๙	๔	๕
๒๐. ส่วนราชการไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง**	๕๔	๕๓	๑	๐	๓๙	๓๘	๑	๐	๗	๗	๐	๐
รวม	๘,๕๕๖	๕,๙๗๕	๙๒๓	๑,๖๕๘	๘,๖๘๒	๖,๐๖๘	๙๓๕	๑,๖๗๙	๙,๐๘๑	๖,๗๔๔	๕๓๖	๑,๘๐๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๖๙.๘๓	๑๐.๗๙	๑๙.๓๘	๑๐๐.๐๐	๖๙.๘๙	๑๐.๗๗	๑๙.๓๔	๑๐๐.๐๐	๗๔.๒๖	๕.๙๐	๑๙.๘๓
รวมเกษียณทั้งสิ้น (๓ ปี)	๘,๕๕๖ + ๘,๖๘๒ + ๙,๐๘๑ = ๒๖,๓๑๙ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)											
รวมจัดสรรคืนทั้งสิ้น (๓ ปี)	๕,๙๗๕ + ๖,๐๖๘ + ๖,๗๔๔ = ๑๘,๗๘๗ (คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๘)											
รวมทดแทนด้วย พรก. ทั้งสิ้น (๓ ปี)	๙๒๓ + ๙๓๕ + ๕๓๖ = ๒,๓๙๔ (คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐)											
รวม อ.ก.พ.๑ จัดสรรทั้งสิ้น (๓ ปี)	๑,๖๕๘ + ๑,๖๗๙ + ๑,๘๐๑ = ๕,๑๓๘ (คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๒)											

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ * การจัดสรรอัตราว่างๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกระทรวงคมนาคม เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงฯ

** การจัดสรรอัตราว่างๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา และ สำนักงาน ป.ป.ท. อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงฯ

๒. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนราชการ	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)
๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (รวม สำนักบริหารงานการศึกษาเอกชน และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย)	๒๙๖	๒๘๙	๗	๒๕๖	๒๔๙	๗	๒๖๘	๒๖๒	๖
๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๓,๗๕๕	๒๓,๗๒๔	๓๑	๒๑,๙๙๓	๒๑,๙๖๓	๓๐	๑๙,๓๔๘	๑๙,๓๑๖	๓๒
๓. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๑,๐๓๐	๑,๐๒๙	๑	๑,๐๘๓	๑,๐๘๓	๐	๘๔๙	๘๔๘	๑
๔. สถาบันวิทยาลัยชุมชน	๑	๑	๐	๑	๑	๐	๗	๗	๐
๕. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๕๑	๕๑	๐	๓๗	๓๗	๐	๔๑	๔๑	๐
๖. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ	๕๓	๕๓	๐	๓๗	๓๗	๐	๒๘	๒๘	๐
รวม	๒๕,๑๘๖ (บุคลากรฯ ม.๓๘ ค. (๒) ๔๐๗ อัตรา)	๒๕,๑๔๗	๓๙*	๒๓,๔๐๗ (บุคลากรฯ ม.๓๘ ค. (๒) ๓๗๓ อัตรา)	๒๓,๓๗๐	๓๗*	๒๐,๕๔๑ (บุคลากรฯ ม.๓๘ ค. (๒) ๔๐๓ อัตรา)	๒๐,๕๐๒	๓๙*
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๙๙.๘๕	๙.๕๘	๑๐๐.๐๐	๙๙.๘๕	๙.๙๒	๑๐๐.๐๐	๙๙.๘๑	๙.๖๘
รวมเกษียณทั้งสิ้น (๓ ปี)	๒๕,๑๘๖ + ๒๓,๔๐๗ + ๒๐,๕๔๑ = ๖๙,๑๓๔ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)								
รวมจัดสรรคืนทั้งสิ้น (๓ ปี)	๒๕,๑๔๗ + ๒๓,๓๗๐ + ๒๐,๕๐๒ = ๖๙,๐๑๙ (คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๓)								
รวมทดแทนด้วย พรก. ทั้งสิ้น (๓ ปี)	๓๙ + ๓๗ + ๓๙ = ๑๑๕ (คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐*)								

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ * การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างฯ โดยคำนวณร้อยละ ๑๐ จากจำนวนผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ภารกิจตามเงื่อนไข ในการจัดสรรอัตราว่าง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
	สัญญาบัตร		ประทวน		สัญญาบัตร		ประทวน		สัญญาบัตร		ประทวน	
	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)
๑. ภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย	๗๓	๗๓	๑๕๒๕	๑๕๒๕	๒๐	๒๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๒	๒๒	๓๕๐	๓๕๐
๒. ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคง และความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	๕๐	๕๐	๐	๐	๑๑	๑๑	๓๐๐	๓๐๐	๑๕	๑๕	๔๐๐	๔๐๐
๓. ภารกิจด้านการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม	๗๗๕	๗๗๕	๓๑๔๔	๓๑๔๔	๘๗๙	๘๗๙	๒,๗๘๖	๒,๗๘๖	๑,๐๒๐	๑,๐๒๐	๓,๑๑๑	๓,๑๑๑
๔. ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด	๕๐	๕๐	๒๗๐	๒๗๐	๐	๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๖๐	๑๖๐
๕. ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ	๑๒๐	๑๒๐	๒๘๖	๒๘๖	๓๗๘	๓๗๘	๓๕๐	๓๕๐	๔๒๑	๔๒๑	๑๔๐	๑๔๐
รวม	๑,๐๖๘	๑,๐๖๘	๕,๒๒๕	๕,๒๒๕	๑,๒๘๘	๑,๒๘๘	๔,๔๕๖	๔,๔๕๖	๑,๔๙๘	๑,๔๙๘	๔,๑๖๑	๔,๑๖๑
รวมเกษียณ (สัญญาบัตร+ประทวน)	๖,๒๙๓				๕,๗๔๔				๕,๖๕๙			
รวมจัดสรรคืน (สัญญาบัตร+ประทวน)	๖,๒๙๓				๕,๗๔๔				๕,๖๕๙			
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐				๑๐๐.๐๐				๑๐๐.๐๐			
รวมเกษียณทั้งสิ้น (สัญญาบัตร) (๓ ปี)	๑,๐๖๘ + ๑,๒๘๘ + ๑,๔๙๘ = ๓,๘๕๔ (คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๘)											
รวมเกษียณทั้งสิ้น (ประทวน) (๓ ปี)	๕,๒๒๕ + ๔,๔๕๖ + ๔,๑๖๑ = ๑๓,๘๔๒ (คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๒)											
รวมเกษียณทั้งสิ้น (สัญญาบัตร+ประทวน) (๓ ปี)	๖,๒๙๓ + ๕,๗๔๔ + ๕,๖๕๙ = ๑๗,๖๙๖ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)											
รวมจัดสรรคืนทั้งสิ้น (สัญญาบัตร+ประทวน) (๓ ปี)	๖,๒๙๓ + ๕,๗๔๔ + ๕,๖๕๙ = ๑๗,๖๙๖ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)											

๑

๔. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของลูกจ้างประจำ

กระทรวง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)
๑. สำนักนายกรัฐมนตรี	๕๗	๕๗	๕๐	๕๐	๔๕	๔๕
๒. กระทรวงการคลัง	๑๓๕	๑๓๕	๑๙๓	๑๙๓	๑๔๒	๑๔๒
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	๖	๖	๖	๖	๗	๗
๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๕	๕	๙	๙	๑๓	๑๓
๕. กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	๑๖๔	๑๖๔	๑๖๐	๑๖๐	๑๓๙	๑๓๙
๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	๙	๙	๑๓	๑๓	๑๖	๑๖
๗. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑,๗๖๗	๑,๗๖๗	๑,๖๙๓	๑,๖๙๓	๑,๕๔๗	๑,๕๔๗
๘. กระทรวงคมนาคม*	๕๑๓	๕๑๓	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ.ฯ		อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ.ฯ	
๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑๓	๑๓	๓	๓	๓	๓
๑๐. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔๖๖	๔๖๖	๕๑๑	๕๑๑	๕๓๗	๕๓๗
๑๑. กระทรวงพลังงาน	๑๖	๑๖	๑๔	๑๔	๒๓	๒๓
๑๒. กระทรวงพาณิชย์	๒๕	๒๕	๓๗	๓๗	๒๗	๒๗
๑๓. กระทรวงมหาดไทย	๒๔๑	๒๔๑	๒๙๓	๒๙๓	๒๖๓	๒๖๓
๑๔. กระทรวงยุติธรรม	๗๔	๗๔	๑๐๔	๑๐๔	๗๘	๗๘
๑๕. กระทรวงแรงงาน	๖๗	๖๗	๙๐	๙๐	๖๑	๖๑

กระทรวง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		การดำเนินการเมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)
๑๖. กระทรวงวัฒนธรรม	๓๔	๓๔	๓๑	๓๑	๓๒	๓๒
๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ	๑,๖๘๕	๑,๖๘๕	๑,๗๐๑	๑,๗๐๑	๑,๗๓๔	๑,๗๓๔
๑๘. กระทรวงสาธารณสุข	๒,๔๑๘	๒,๔๑๘	๒,๓๙๗	๒,๓๙๗	๒,๑๘๐	๒,๑๘๐
๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	๕๙	๕๙	๕๐	๕๐	๖๔	๖๔
๒๐. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง**	๖	๖	๑๐	๑๐	๓	๓
รวม	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๓๖๕	๗,๓๖๕	๖,๙๑๔	๖,๙๑๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณทั้งสิ้น (๓ ปี)	๗,๗๖๐ + ๗,๓๖๕ + ๖,๙๑๔ = ๒๒,๐๓๙ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)					
รวมยุบเลิกทั้งสิ้น (๓ ปี)	๗,๗๖๐ + ๗,๓๖๕ + ๖,๙๑๔ = ๒๒,๐๓๙ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)					

๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ * การจัดสรรอัตราว่างๆ ของลูกจ้างประจำ ในกระทรวงคมนาคม เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงฯ

** การจัดสรรอัตราว่างๆ ของลูกจ้างประจำ ในส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
สำนักงานราชบัณฑิตยสภา และ สำนักงาน ป.ป.ท. อยู่ระหว่างดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงฯ

การอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ จำนวน ๒๗ ส่วนราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
	กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑๒ ส่วนราชการ)	๑๖,๘๘๙	๔๖	๐
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๕ ส่วนราชการ)	๒,๙๑๒	๑๘๘	๓๘,๑๓๕
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๔ ส่วนราชการ)	๒,๔๘๓	๐	๐
๔. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๖ ส่วนราชการ)	๐	๒๖๘	๐
รวม	๒๒,๒๘๔	๕๐๒	๓๘,๑๓๕
รวมทั้งสิ้น	๖๐,๙๒๑		

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
		กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๕,๙๗๐	-	-
	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๙,๐๐๐	-	-
๒. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๒๓	-	-
๓. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๑๐	-	-
๔. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๓	-	-
๕. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม	๑๒ มี.ค. ๒๕๖๒	๒๐	-	-
๖. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม	๑๒ มี.ค. ๒๕๖๒	๒๔๗	-	-
๗. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข	๑๙ มี.ค. ๒๕๖๒	๑,๓๕๘	-	-
๘. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพลังงาน	๗ พ.ค. ๒๕๖๒	๗๘	-	-
๙. สำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๘๐	-	-
	๗ ต.ค. ๒๕๖๒	๑๐๐	-	-

ส่วนราชการ	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
		กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑๐. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	-	๑๕	-
๑๑. กรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	-	๖	-
๑๒. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	-	๒๕	-
รวม		๑๖,๘๘๙	๔๖	๐
รวมทั้งสิ้น		๑๖,๙๓๕		

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
		กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑. กระทรวงสาธารณสุข	๑๕ เม.ย. ๒๕๖๓	๒,๗๙๒	-	๓๘,๑๐๕
๒. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี	๒ มิ.ย. ๒๕๖๓	-	๙๔	-
	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	-	๙๔	-
๓. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มิ.ย. ๒๕๖๓	๔๔	-	-
๔. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักนายกรัฐมนตรี	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	-	-	๓๐
๕. กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๗๖	-	-
รวม		๒,๙๑๒	๑๘๘	๓๘,๑๓๕
รวมทั้งสิ้น		๔๑,๒๓๕		

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
		กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มี.ค. ๒๕๖๔	๔๒	-	-
๒. กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มี.ค. ๒๕๖๔	๓๐	-	-
๓. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔	๒,๑๓๖	-	-
๔. กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔	๒๗๕	-	-
รวม		๒,๔๘๓	๐	๐
รวมทั้งสิ้น		๒,๔๘๓		

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวนการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตรา)		
		กรณี จัดสรรปกติ	กรณีจัดสรร ให้ส่วนราชการ ตั้งใหม่	กรณีจัดสรร ตามมติ ครม.
๑. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี	๒๒ ก.พ. ๒๕๖๕	-	๖๕	-
อัตรากำลังแทนของส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล				
๒. กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	-	๔๕	-
๓. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	-	๔๕	-
๔. กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	-	๔๕	-
๕. กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	-	๔๕	-
๖. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	-	๒๓	-
รวม		๐	๒๖๘	๐
รวมทั้งสิ้น		๒๖๘		

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑. ที่มา

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดแนวทางการบริหารกำลังคนภาครัฐใน ๒ มาตรการหลัก ประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ให้กับส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมาตรการดังกล่าวมีระยะเวลาการดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และได้สิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

ทั้งนี้ ตามแนวทางการนำมาตรการฯ ไปสู่การปฏิบัติได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการฯ เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ และรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคให้คณะกรรมการ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทราบ รวมทั้งให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

๒. การดำเนินการของ คปร.

คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว และขอรายงานผลการดำเนินการโดยสรุป ดังต่อไปนี้

๒.๑ สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

๑) การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรการฯ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้รายงานผลการดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔^๑ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕) สรุปได้ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ

อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้กับส่วนราชการในสังกัดแล้ว จำนวน ๑๘ กระทรวง และ ๑๙ ส่วนราชการ (ส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน ๑๔ ส่วนราชการ และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง จำนวน ๕ ส่วนราชการ) คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ โดยมีอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๙,๑๑๖ อัตรา ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวง ได้พิจารณาจัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๖,๗๗๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๕ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๕๓๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๙ และจัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๑,๘๐๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๖

(๒) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาวิทยาลัยชุมชน สถานสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และสภามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่างจากผลการเกษียณอายุ รวมทั้งสิ้น ๒๐,๕๔๑ อัตรา ซึ่งดำเนินการจัดสรรอัตรารว่างคืนให้ส่วนราชการ จำนวน ๒๐,๕๐๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๑ ทั้งนี้ อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมด มีอัตรารว่าง

^๑ การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการอยู่ระหว่างดำเนินการเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

จากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงาน การศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวม ๔๐๓ อัตรา และได้ดำเนินการ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๓๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๘

(๓) กรณีข้าราชการตำรวจ

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๕,๖๕๙ อัตรา โดยเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๑,๔๙๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ และชั้นประทวน จำนวน ๔,๑๖๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๓ (รายละเอียด ตามเอกสารแนบ ๑)

๒) การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่และการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ คปร. พิจารณานุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ รวม ๒๗ ส่วนราชการ โดยอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวม ๖๐,๙๒๑ อัตรา ซึ่งฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ติดตามผลการดำเนินการตามแผนบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ (แผนการสรรหา) ของแต่ละส่วนราชการแล้ว (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖) สรุปได้ดังนี้

(๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนราชการ จำนวน ๑๒ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ^๒ (๒) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน (๓) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (๔) สำนักงาน ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (๕) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม (๖) สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม (๗) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (๘) สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงพลังงาน (๙) สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (๑๐) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (๑๑) กรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม และ (๑๒) สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๑๖,๙๓๕ อัตรา จากการติดตามผลการดำเนินการ พบว่า ส่วนราชการได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการแล้ว จำนวน ๑๖,๗๘๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๘ และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา จำนวน ๑๕๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๒

^๒ การอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จำนวน ๖๐,๙๒๑ อัตรา ได้รวมถึงการอนุมัติอัตราข้าราชการให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) จำนวน ๙,๐๐๐ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตั้งใหม่เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ คปร. ยุบเลิกไป จำนวน ๑๔,๐๐๐ อัตรา

(๒) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) กระทรวงสาธารณสุข (๒) สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (๓) กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๔) สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานนายกรัฐมนตรี และ (๕) กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๔๑,๒๓๕ อัตรา จากการติดตามผลการดำเนินการ พบว่า ส่วนราชการได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการแล้ว จำนวน ๔๐,๔๗๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๖ และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา จำนวน ๗๕๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๔

(๓) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒) กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๓) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และ (๔) กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๒,๔๘๓ อัตรา จากการติดตามผลการดำเนินการ พบว่า ส่วนราชการได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการแล้ว จำนวน ๒,๔๘๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๔) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนราชการ จำนวน ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (๒) กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม (๓) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๔) กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๕) กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง และ (๖) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๒๖๘ อัตรา จากการติดตามผลการดำเนินการ พบว่า ส่วนราชการได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการแล้ว จำนวน ๒๕๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๘ และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา จำนวน ๑๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๒

(๕) ปัญหาและอุปสรรค

ส่วนราชการหลายแห่งแจ้งปัญหาและอุปสรรคที่ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรรตามมติคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จโดยเร็วหรือภายในระยะเวลา ๑ ปี ตามแผนการสรรหาภายในกรอบระยะเวลาและเงื่อนไขที่นำเสนอต่อ คปร. โดยมีสาเหตุอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๓) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

ส่วนราชการต่าง ๆ ได้รายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕) สรุปได้ดังนี้

(๑) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

ส่วนราชการต่าง ๆ ได้รายงานผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปี ได้แก่ เสียชีวิต ลาออก และไล่ออก ของลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น ๖,๙๘๐ อัตรา ทั้งนี้ ส่วนราชการได้ยุบเลิกอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นทั้งหมดแล้ว โดยอัตรากำลังลูกจ้างประจำในตำแหน่งงานที่มีโ่งงานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ที่ว่างลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ตามที่คณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ (คพร.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติอนุมัติ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ให้แก่ส่วนราชการไว้แล้ว ส่วนราชการจะต้องขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณและดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ รวมทั้งประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(๒) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร

ส่วนราชการต่าง ๆ ได้รายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จากงบประมาณประเภทงบบุคลากร ๔ ประเภท ได้แก่ (๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง (๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ (๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบ ของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และ (๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงกับกระทรวงการคลัง รวมทั้งทบทวนความจำเป็นของการใช้ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๒.๒ รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของส่วนราชการต่อการดำเนินการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ของส่วนราชการต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) รวมทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารอัตรากำลังภาครัฐในอนาคต เพื่อรับฟัง ข้อมูลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค สำหรับการปรับปรุงมาตรการและแนวทางการบริหาร อัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต และนำไปประกอบการพิจารณาจัดทำมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้ในการรายงานผลการสำรวจฯ ใช้วิธีการออกแบบสำรวจออนไลน์ ส่งไปยังส่วนราชการที่มีการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ได้แก่ ส่วนราชการที่มีเฉพาะอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑๓๖ แห่ง ส่วนราชการที่มีทั้งอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ส่วนราชการที่มีเฉพาะอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ แห่ง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวม ๑๔๕ แห่ง ทั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสำรวจ รวมทั้งสิ้น ๑๖๕ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

๒.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดแนวทางมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้เสนอเรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบ รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ และเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป ดังนี้

๑) ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเร่งรัดการบริหารอัตราว่างให้แล้วเสร็จ โดยเร็วภายใน ๑ ปี

๒) ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ และกระทรวงการคลัง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมอัตราจ้างบุคลากรและภาระงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐอย่างบูรณาการ

๓) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ทุกภาคส่วนนำแนวทางการบริหารอัตราจ้างของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ให้สำนักงาน ก.พ. เร่งจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป โดยกำหนดให้มีการตรึงอัตราจ้างคนภาครัฐไว้ระยะหนึ่ง รวมทั้งเข้มงวดกับการพิจารณาจัดสรร อัตราจ้างเพิ่มใหม่ของส่วนราชการอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ในการพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้กับส่วนราชการ อาจต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภารกิจที่เกี่ยวข้อง ตามคำขอของส่วนราชการมาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้การจัดสรรอัตราจ้างโดย คปร. เป็นไปอย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ที่เพิ่มสูงขึ้นจากการจัดสรรอัตราจ้างดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ มีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการ ดังนี้

๑) ให้ทุกส่วนราชการเร่งรัดการบริหารอัตรากำลังให้แล้วเสร็จโดยเร็วภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ โดยดำเนินการสรรหา สอบคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในอัตรากำลังที่ว่างอยู่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของประชาชนและมีกำลังคนเข้าสู่ระบบแรงงานในประเทศเพิ่มขึ้น และรายงานผลการบริหารอัตรากำลังดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ทราบ เพื่อใช้สำหรับนำเสนอ คปร. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา วางนโยบายและกรอบแนวทางการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

๒) ให้ส่วนราชการที่มีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมทั้งอัตราราชการ และพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ. ทบทวนคำขอตกลงกล่าวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมอย่างเคร่งครัด โดยจะต้องทบทวนความจำเป็นของภารกิจ การกำหนดตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ท้าทายและเป็นรูปธรรม มีแผนการปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการเกลี่ยอัตรากำลังภายในส่วนราชการทั้งระดับกรมและกระทรวง และมีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อทดแทนการใช้กำลังคน รวมทั้งมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. และคณะรัฐมนตรีต่อไป

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะนำประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้ง รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของส่วนราชการต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตลอดจนแนวทางการบริหารอัตรากำลังของภาคราชการ ไปประกอบการจัดทำข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.
สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.

ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕)

๑. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ

กระทรวง	จำนวนเกษียณ (อัตรา)	การดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
		จัดสรรคืน ทันที (อัตรา)	ทดแทนด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (อัตรา)
๑. สำนักนายกรัฐมนตรี	๑๖๐	๑๔๖	๖	๘
๒. กระทรวงการคลัง	๑,๐๑๔	๖๙๒	๑๑๕	๒๐๗
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	๕๓	๔๖	๒	๕
๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๑	๑๑	-	-
๕. กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	๙๑	๘๒	๔	๕
๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๘	๑๘	-	-
๗. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑,๓๗๓	๙๖๘	๑๔๘	๒๕๗
๘. กระทรวงคมนาคม*	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวง			
๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๖๔	๕๕	๓	๖
๑๐. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๓๗๙	๒๘๗	๓๑	๖๑
๑๑. กระทรวงพลังงาน	๓๙	๓๘	๑	-
๑๒. กระทรวงพาณิชย์	๗๑	๖๖	๒	๓
๑๓. กระทรวงมหาดไทย	๑,๒๑๙	๘๕๙	๑๓๒	๒๒๘
๑๔. กระทรวงยุติธรรม	๔๖๒	๓๕๘	๑๐**	๙๔
๑๕. กระทรวงแรงงาน	๑๘๒	๑๕๓	๑๐	๑๙
๑๖. กระทรวงวัฒนธรรม	๑๑๑	๘๗	๘	๑๖
๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ	๑๑๗	๘๙	๑๐	๑๘
๑๘. กระทรวงสาธารณสุข	๓,๖๑๒	๒,๖๙๓	๕๐***	๘๖๙
๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	๙๘	๘๙	๔	๕

กระทรวง	จำนวนเกษียณ (อัตรา)	การดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
		จัดสรรคืน ทันที (อัตรา)	ทดแทนด้วย พรก. (อัตรา)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (อัตรา)
๒๐. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง (*สำนักงานราชบัณฑิตยสภา อยู่ระหว่างดำเนินการของ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง)	๔๒	๔๑	๑	-
รวม	๙,๑๑๖	๖,๗๗๘	๕๓๗	๑,๘๐๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๗๔.๓๕	๕.๘๙	๑๙.๗๖

หมายเหตุ * อยู่ระหว่างการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

** คปร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติยกเว้นการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน

*** คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบตามข้อเสนอของ คปร. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ยกเว้นการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข โดยให้นำตำแหน่งที่ต้องทดแทนฯ มากำหนดเป็นข้าราชการตำแหน่งนายแพทย์หรือทันตแพทย์ได้ในอัตรา ๑ : ๑ ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนราชการ	การดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔					
	ข้าราชการครู			บุคลากรฯ ม. ๓๘ ค. (๒)		
	จำนวน เกษียณ (อัตรา)	จัดสรร คืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)	จำนวน เกษียณ (อัตรา)	จัดสรร คืน (อัตรา)	ทดแทน ด้วย พรก. (อัตรา)
๑. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (รวม สำนักบริหารงานการศึกษาเอกชน และสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย)	๒๐๓	๒๐๓	-	๖๕	๕๙	๖
๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๙,๐๒๔	๑๙,๐๒๔	-	๓๒๔	๒๙๒	๓๒
๓. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	๘๓๕	๘๓๕	-	๑๔	๑๓	๑
๔. สถาบันวิทยาลัยชุมชน	๗	๗	-	-	-	-
๕. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	๔๑	๔๑	-	-	-	-
๖. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ	๒๘	๒๘	-	-	-	-
รวม	๒๐,๑๓๘	๒๐,๑๓๘	๐	๔๐๓	๓๖๔	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๐	๑๐๐	๙๐.๓๒	๙.๖๘
รวมจำนวนเกษียณของข้าราชการครูและบุคลากรฯ ม. ๓๘ ค. (๒)	๒๐,๑๓๘ + ๔๐๓ = ๒๐,๕๔๑ อัตรา					
รวมจำนวนจัดสรรคืนของข้าราชการครูและบุคลากรฯ ม. ๓๘ ค. (๒)	๒๐,๑๓๘ + ๓๖๔ = ๒๐,๕๐๒ อัตรา					
รวมจำนวนทดแทนด้วยพนักงานราชการของบุคลากรฯ ม. ๓๘ ค. (๒)	๓๙ อัตรา					

๓. กรณีข้าราชการตำรวจ

ภารกิจตามเงื่อนไข ในการจัดสรรอัตราว่าง	การดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
	ชั้นสัญญาบัตร		ชั้นประทวน	
	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	จัดสรรคืน (อัตรา)
๑. ภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย	๒๒	๒๒	๓๕๐	๓๕๐
๒. ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคง และความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๕	๑๕	๔๐๐	๔๐๐
๓. ภารกิจด้านการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม	๑,๐๒๐	๑,๐๒๐	๓,๑๑๑	๓,๑๑๑
๔. ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด	๒๐	๒๐	๑๖๐	๑๖๐
๕. ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ	๔๒๑	๔๒๑	๑๔๐	๑๔๐
รวม	๑,๕๙๘	๑,๕๙๘	๔,๑๖๑	๔,๑๖๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่และการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖)

๑. การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

ปีงบประมาณ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่	
	จำนวน ส่วนราชการ (ส่วนราชการ)	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)
๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๒	๑๖,๙๓๕	๑๖,๗๘๐	๑๕๕
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	๔๑,๒๓๕	๔๐,๔๗๗	๗๕๘
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๔	๒,๔๘๓	๒,๔๘๓	๐
๔. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖	๒๖๘	๒๕๐	๑๘
รวม	๒๗	๖๐,๙๒๑	๕๙,๙๙๐	๙๓๑
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐.๐๐	๙๘.๔๗	๑.๕๓

๒. การบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่โดยดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุบุคคล
เข้ารับราชการในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติตามมติคณะรัฐมนตรี

๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		ระยะเวลาการดำเนินการ ที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ
	มติ คณะรัฐมนตรี	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)	
๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๕,๙๗๐	๕,๙๗๐	-	-
	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๙,๐๐๐*	๙,๐๐๐		
๒. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๒๓	๒๓		
๓. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๑๐	๑๐	-	-
๔. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน	๑๒ ก.พ. ๒๕๖๒	๓	๓	-	-

ส่วนราชการ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		ระยะเวลาการดำเนินการ ที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ
	มติ คณะรัฐมนตรี	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)	
๕. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม	๑๒ มี.ค. ๒๕๖๒	๒๐	๒๐	-	-
๖. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม	๑๒ มี.ค. ๒๕๖๒	๒๔๗	๒๔๗	-	-
๗. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข	๑๙ มี.ค. ๒๕๖๒	๑,๓๕๘	๑,๓๕๘	-	-
๘. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพลังงาน	๗ พ.ค. ๒๕๖๒	๗๘	๗๘	-	-
๙. สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๘๐**	๑๕	๖๕	เป็นกรอบอัตราหมุนเวียน
	๗ ต.ค. ๒๕๖๒	๑๐๐***	๑๐	๙๐	เป็นกรอบอัตราหมุนเวียน
๑๐. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๑๕	๑๕	-	-
๑๑. กรมอุดมศึกษา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๖	๖	-	-
๑๒. สำนักงานคณะกรรมการ ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	๓ ก.ย. ๒๕๖๒	๒๕	๒๕	-	-
รวม		๑๖,๙๓๕	๑๖,๗๘๐	๑๕๕	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐.๐๐	๙๙.๐๘	๐.๙๒	

หมายเหตุ * การอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) จำนวน ๙,๐๐๐ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คสช.) เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตั้งใหม่เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ คปร. ยุบเลิกไป จำนวน ๑๔,๐๐๐ อัตรา

** กรอบอัตรากำลังหมุนเวียนสำหรับการบรรจุและแต่งตั้งกลุ่มกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ (Talent Retention)

*** กรอบอัตราหมุนเวียนสำหรับนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก

๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		ระยะเวลาการดำเนินการ ที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ
	มติคณะรัฐมนตรี	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)	
๑. กระทรวงสาธารณสุข	๑๕ มี.ย. ๒๕๖๓	๔๐,๘๙๗	๔๐,๑๖๙	๗๒๘	- อยู่ระหว่างสอบคัดเลือก - สำหรับในสายงานที่เป็นวุฒิ สอบแข่งขัน มีแผนการชะลอ การใช้ตำแหน่ง เพื่อเตรียมการ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เรื่อง COVID-19
๒. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา	๒ มี.ย. ๒๕๖๓	๙๔	๙๔	-	-
	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๙๔	๙๔	-	-
๓. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มี.ย. ๒๕๖๓	๔๔	๔๔	-	-
๔. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานกฤษฎีกา	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๓๐	-	๓๐	อยู่ระหว่างปรับปรุงหลักสูตร โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๕. กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๗๖	๗๖	-	-
รวม		๔๑,๒๓๕	๔๐,๔๗๗	๗๕๘	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐.๐๐	๙๘.๑๖	๑.๘๔	

๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		ระยะเวลาการดำเนินการ ที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ
	มติ คณะรัฐมนตรี	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)	
๑. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มี.ค. ๒๕๖๔	๔๒	๔๒	-	-
๒. กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒ มี.ค. ๒๕๖๔	๓๐	๓๐	-	-
๓. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔	๒,๑๓๖	๒,๑๓๖	-	-
๔. กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔	๒๗๕	๒๗๕	-	-
รวม		๒,๔๘๓	๒,๔๘๓	๐	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	

๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	การอนุมัติการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		การดำเนินการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่		ระยะเวลาการดำเนินการ ที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ
	มติ คณะรัฐมนตรี	จำนวน ที่อนุมัติ (อัตรา)	บรรจุแล้ว (อัตรา)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (อัตรา)	
๑. สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย ที่ดินแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี	๒๒ ก.พ. ๒๕๖๕	๖๕	๔๗	๑๘	- อยู่ระหว่างประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับ ภายใน เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ - อยู่ระหว่างรับโอน ภายใน เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ - อยู่ระหว่างสอบแข่งขัน ภายในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
อัตรากำลังแทนของส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)					
๒. กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	๔๕	๔๕	-	เป็นกรอบอัตรากำลังแทน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็น อัตราหมุนเวียนในการส่ง ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ใน ศรชล.
๓. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	๔๕	๔๕	-	
๔. กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	๔๕	๔๕	-	
๕. กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	๔๕	๔๕	-	
๖. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	๕ เม.ย. ๒๕๖๕	๒๓	๒๓	-	
รวม		๒๖๘	๒๕๐	๑๘	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐.๐๐	๙๓.๒๘	๖.๗๒	

การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕)

๑. การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

กระทรวง	จำนวนเกษียณ (อัตรา)	จำนวนยุบเลิก (อัตรา)
๑. สำนักงานนายกรัฐมนตรี	๔๕	๔๕
๒. กระทรวงการคลัง	๑๔๒	๑๔๒
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	๗	๗
๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๓	๑๓
๕. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๑๓๙	๑๓๙
๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๖	๑๖
๗. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑,๕๔๗	๑,๕๔๗
๘. กระทรวงคมนาคม	อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของ อ.ก.พ. กระทรวง	
๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓	๓
๑๐. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕๓๗	๕๓๗
๑๑. กระทรวงพลังงาน	๒๓	๒๓
๑๒. กระทรวงพาณิชย์	๒๗	๒๗
๑๓. กระทรวงมหาดไทย	๒๖๓	๒๖๓
๑๔. กระทรวงยุติธรรม	๗๘	๗๘
๑๕. กระทรวงแรงงาน	๖๑	๖๑
๑๖. กระทรวงวัฒนธรรม	๓๒	๓๒
๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ	๑,๗๓๔	๑,๗๓๔
๑๘. กระทรวงสาธารณสุข	๒,๑๘๐	๒,๑๘๐
๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	๖๔	๖๔
๒๐. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	๑๒	๑๒
๒๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๕๗	๕๗
รวม	๖,๙๘๐	๖,๙๘๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒. การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร

ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			การทบทวน ความจำเป็น		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	อัตราที่มี คนครอง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	จ้างต่อ (อัตรา)	เลิกจ้าง (อัตรา)	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	อัตราที่มี คนครอง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)
๑. ลูกจ้างชาวต่างประเทศ ที่มีสัญญาจ้าง	๕๐	๔๖	๔	๔๖	-	๕๐	๔๖	๔
๒. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ที่มีสำนักงานในต่างประเทศ	๑,๖๗๐	๑,๔๖๓	๒๐๗	๑,๔๕๙	๔	๑,๖๗๐	๑,๔๖๔*	๒๐๖
๓. ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบ ของสถาบันอุดมศึกษา ว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-
๔. ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลง กับกระทรวงการคลัง	๔๐	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๔๐	-
รวม	๑,๗๖๐	๑,๕๕๙	๒๑๑	๑,๕๕๕	๔	๑,๗๖๐	๑,๕๕๐	๒๑๐

หมายเหตุ * รวมอัตราคนครองของลูกจ้างชั่วคราวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีการทบทวนความจำเป็นในการจ้างต่อ จำนวน ๑,๔๕๙ อัตรา และอัตราคนครองของลูกจ้างชั่วคราวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่มีการจ้างเพิ่มใหม่ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ จำนวน ๕ อัตรา

**สรุปภาพรวมรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของส่วนราชการ
ต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)**

๑. ผลการดำเนินการตามมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

การดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ	ผลการดำเนินการ		
	ดำเนินการแล้ว (ร้อยละ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ร้อยละ)	ยังไม่ได้ดำเนินการ (ร้อยละ)
๑) กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ			
(๑) ทบทวนพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ/แผนแม่บท/ยุทธศาสตร์ชาติ	๓๖.๘๘	๓๗.๕๙	๒๕.๕๓
(๒) จัดทำรายงานผลการประเมินสภาพของส่วนราชการประจำปี	๘๖.๕๒	๑๒.๗๗	๐.๗๑
ปัญหา/อุปสรรค			
- ส่วนราชการบางแห่งแจ้งว่า มีปัญหาอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ และมีอัตราการลาออก โอน และสับเปลี่ยนหมุนเวียนสูง ทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง			
๒) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน			
(๑) จัดทำแผนบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (แผนการสรรหา) ที่ได้รับจัดสรร เสนอ คปร. เพื่อทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๗๑.๔๓	๑๔.๒๙	๑๔.๒๘
(๒) บริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามแผนการสรรหาภายในระยะเวลาและเงื่อนไขที่เสนอต่อ คปร.	๕๗.๑๔	๒๑.๔๓	๒๑.๔๓
(๓) รายงานผลการใช้อัตรากำลัง (การบริหารอัตรากำลัง) ทั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรร (ถ้ามี) และอัตรากำลังปกติที่มีอยู่เดิม รวมทั้งอัตราระหว่างปี	๕๐.๓๕	๓๑.๒๑	๑๘.๔๔
ปัญหา/อุปสรรค			
- การสรรหาและบรรจุข้าราชการมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙			
- การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังค่อนข้างสูง ทำให้การจัดทำข้อมูลรายงานผลการใช้อัตรากำลังต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน			
๓) กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน			
(๑) จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภท รวมทั้งบันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการในระบบสารสนเทศฯ ให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๖๘.๐๙	๒๙.๐๘	๒.๘๓

การดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ	ผลการดำเนินการ		
	ดำเนินการแล้ว (ร้อยละ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ร้อยละ)	ยังไม่ได้ดำเนินการ (ร้อยละ)
(๒) จัดส่งรายงานข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศฯ ทุกสิ้นปีงบประมาณ	๗๐.๒๑	๒๒.๗๐	๗.๐๙
ปัญหา/อุปสรรค			
- เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลจากระบบ DPIS 5 เป็นระบบ DPIS 6 ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้การทำงานของระบบใหม่ นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในระบบ ก.พ. ๗ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) อีกด้วย จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น			

๒. ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

การดำเนินการตามมาตรการฯ	ปัญหา/อุปสรรค	
	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค (ร้อยละ)	มีปัญหา/อุปสรรค (ร้อยละ)
๑) การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ		
(๑) การแบ่งขนาดส่วนราชการ	๙๐.๐๐	๑๐.๐๐
(๒) การกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรารว่างฯ กรณีจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด	๙๖.๐๐	๔.๐๐
(๓) การกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรารว่างฯ กรณีการทดแทนอัตรารว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	๗๐.๐๐	๓๐.๐๐
(๔) การกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรารว่างฯ กรณีการเกลี่ยอัตรารว่างฯ ภายในกระทรวง โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา	๘๔.๐๐	๑๖.๐๐
(๕) การดำเนินการของหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรการฯ	๗๕.๐๐	๒๕.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค		
- บุคลากรที่ใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นมีอัตรากลาออกค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ยังมีความรับผิดชอบและความผูกพันต่อส่วนราชการน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จึงส่งผลให้ประสบปัญหาขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาและพัฒนา		
- ควรมีรายละเอียดแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างฯ ภายในกระทรวง เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวง ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเกลี่ยอัตรารว่างฯ ภายในกระทรวง เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน		
- ขาดงบประมาณในการจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงานแทนข้าราชการที่เกษียณอายุ รวมทั้งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อขอทำความเข้าใจกับสำนักงานงบประมาณ ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการจ้างบุคลากรทดแทนได้อย่างต่อเนื่อง		

การดำเนินการตามมาตรการฯ	ปัญหา/อุปสรรค	
	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)	มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)
๒) การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
(๑) การจัดสรรอัตราร่างฯ กรณีตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที	๘๐.๐๐	๒๐.๐๐
(๒) การจัดสรรอัตราร่างฯ กรณีตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี	๗๐.๐๐	๓๐.๐๐
(๓) การจัดสรรอัตราร่างฯ กรณีการทดแทนอัตราร่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	๖๐.๐๐	๔๐.๐๐
(๔) การดำเนินการขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานกลางอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรการฯ	๗๐.๐๐	๓๐.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค		
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษาและไม่สามารถจัดสรรอัตรากำล้างในสายงานการสอนคืนให้สถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน ได้ - ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนานในการพิจารณาจัดสรรอัตราร่างฯ คืน ทำให้การจัดสรรงบประมาณไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในปีงบประมาณ 		
๓) การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ	๑๐๐.๐๐	-
๔) การบริหารอัตรากำล้างลูกจ้าง		
(๑) การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีงบประมาณ	๘๑.๐๐	๑๙.๐๐
(๒) การไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร โดยยกเว้นเฉพาะการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท	๙๐.๐๐	๑๐.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค		
<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า ลูกจ้างประจำซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องอาศัยความชำนาญในพื้นที่สูง ดังนั้น การยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าว และทดแทนด้วยพนักงานราชการ ทำให้บุคลากรต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมความชำนาญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ - ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า การจ้างลูกจ้างชั่วคราวซึ่งใช้งบดำเนินงานในการจ้างเหมาบริการ ใช้ระยะเวลาดำเนินการค่อนข้างนาน 		
๕) หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่		
(๑) การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ โดยพิจารณาจากภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่มีความสำคัญเร่งด่วน	๘๘.๐๐	๑๒.๐๐

การดำเนินการตามมาตรการฯ	ปัญหา/อุปสรรค	
	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)	มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)
(๒) การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ โดยพิจารณาจากภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่	๙๑.๐๐	๙.๐๐
(๓) การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงาน รูปแบบอื่นแทนข้าราชการได้	๙๖.๐๐	๔.๐๐
(๔) การจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรร ตามมติคณะรัฐมนตรีตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด	๙๔.๐๐	๖.๐๐
(๕) การจัดทำแผนการสรรหาบุคคลที่ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และการดำเนินการตามแผนการสรรหาฯ ที่นำเสนอต่อ คปร.	๙๓.๐๐	๗.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค		
- ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า ระยะเวลาดำเนินการจัดสรรงบประมาณค่อนข้างนาน และไม่สามารถดำเนินการ ตามแผนการสรรหาฯ ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด		
๖) การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น		
(๑) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ โดยให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ ๑ อัตรา ต่ออัตรากำลังพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑)	๘๕.๐๐	๑๕.๐๐
(๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ โดยให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงาน ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน	๙๘.๐๐	๒.๐๐
(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งที่ต้องทดแทนฯ	๙๕.๐๐	๕.๐๐
(๔) การจัดสรรงบประมาณที่ใช้สำหรับการจ้างพนักงานราชการกรณีตำแหน่ง ที่ต้องทดแทนฯ โดยให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจตลกับสำนักงบประมาณ	๖๖.๐๐	๓๔.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค		
- ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า หลักเกณฑ์การกำหนดสัดส่วนการทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณด้วยอัตรา พนักงานราชการ ควรทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ ๑ อัตรา ต่ออัตรากำลังพนักงานราชการ ๒ อัตรา (๑ : ๒) เช่นเดียวกับ หลักเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังที่ใช้สำหรับการกำหนดตำแหน่ง		
- ส่วนราชการบางแห่งมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีการจัดสรรงบประมาณพร้อมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ คปร. อนุมัติเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการไปพร้อมกันในคราวเดียว		

การดำเนินการตามมาตรการฯ	ปัญหา/อุปสรรค	
	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)	มีปัญหา/ อุปสรรค (ร้อยละ)
๗) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ	๗๗.๐๐	๒๓.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค - ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า การสรรหาข้าราชการมีความล่าช้าเนื่องจากกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การได้รับจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙		
๘) การจัดทำรายงานอัตรากำลังทุกประเภทของส่วนราชการ	๙๕.๐๐	๕.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค - ส่วนราชการบางแห่งเห็นว่า ควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำข้อมูล และการรายงานผล		
๙) การดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)		
(๑) ขั้นตอนการดำเนินการจัดสรรอัตรากำลัง	๙๕.๐๐	๕.๐๐
(๒) ระยะเวลาการดำเนินการตามขั้นตอนการจัดสรรอัตรากำลัง	๙๑.๐๐	๙.๐๐
(๓) การจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๙๔.๐๐	๖.๐๐
(๔) การจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๗.๐๐	๓.๐๐
ปัญหา/อุปสรรค - แบบฟอร์มการรายงานข้อมูลมีจำนวนมาก		

๓. แนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคตสำหรับนำไปประกอบการพิจารณาจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

แนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต	ความคิดเห็น			
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ค่อนข้างเห็นด้วย (ร้อยละ)	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
๑) การทบทวนบทบาทภารกิจ โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการเฉพาะภารกิจหลักที่สำคัญจำเป็นและมีความคุ้มค่าในการดำเนินการ โดยยุบเลิกภารกิจ/งานที่ไม่จำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย และเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ไปใช้ในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า	๔๒.๔๓	๔๕.๔๕	๘.๔๘	๓.๖๔

แนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต	ความคิดเห็น			
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (ร้อยละ)	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
๒) การถ่ายโอนบทบาทภารกิจที่รัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการ ไปให้ภาคส่วนอื่น ควรเร่งรัดการดำเนินการและกำหนด แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม	๕๕.๑๖	๓๘.๑๘	๕.๔๕	๑.๒๑
๓) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ โดยกำหนดให้ส่วนราชการ มีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๘๑.๘๒	๑๖.๙๗	๐.๖๑	๐.๖๐
๔) การวางแผนการใช้กำลังคน โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการ วางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมรองรับการทำงานแบบชีวิต วิถีใหม่ (New Normal)	๗๓.๙๔	๒๓.๖๔	๑.๒๑	๑.๒๑
๕) การปรับสัดส่วนการทดแทน โดยทบทวนหลักเกณฑ์ การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยปรับสัดส่วนการทดแทน (เพิ่ม/ลด) ให้เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจของส่วนราชการ	๕๕.๗๖	๓๒.๑๒	๖.๖๗	๕.๔๕
๖) การบริหารและพัฒนากำลังคนของส่วนราชการในสถานการณ์ ปัจจุบัน ควรมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘๒.๔๒	๑๖.๙๗	๐.๖๑	๐.๐๐
๗) การบริหารอัตราร่างๆ โดยการนำอัตราร่างบางส่วนมารวมไว้ เป็นศูนย์กลาง และให้ คปร. เป็นผู้พิจารณาจัดสรรให้กับ ส่วนราชการที่มีภารกิจสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ อย่างเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาลหรือยุทธศาสตร์ชาติ	๒๔.๘๕	๒๓.๖๔	๑๖.๙๗	๓๔.๕๔
๘) การกำหนดให้มีการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ ควรกำหนด ให้มีรูปแบบการทดแทนที่มีความหลากหลาย สรรหาและบริหาร อัตรากำลังด้วยความยืดหยุ่น คล่องตัว มีขั้นตอนไม่ซับซ้อน	๖๑.๒๑	๓๑.๕๒	๓.๖๔	๓.๖๓

เอกสารประกอบวาระเพื่อพิจารณา

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี



ด่วนที่สุด

ที่ กท ๐๒๐๑/๖๐๖



กระทรวงกลาโหม
ถนนสนามไชย เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

(๓) มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ส) ๕๒๗๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ขอให้เสนอความเห็นเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยด่วน รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เพื่อใช้ในส่วนของการพลเรือน โดยนำผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ มาปรับใช้ให้การกำกับดูแล การควบคุม ขนาดกำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีขนาดกำลังคน ทั้งจำนวนและรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อกราบทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กรมเสมียนตรา

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. ๖๖

ฉบับที่ ๑๕๖๖

ที่ กค ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๕๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่ ๑๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นมาตรการที่มีความจำเป็น เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิรูปประเทศ และทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งในการเชื่อมโยงและบูรณาการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐจะช่วยให้การบริหารจัดการอัตราากำลังสามารถรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาลได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และเป็นการผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานหลากหลายประเภทไม่เฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น และเพื่อให้มีกลไก สำหรับควบคุมอัตรากำลังและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ประกอบกับ คปร. ได้นำปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากการติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มาปรับใช้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แล้ว ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่ คปร. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำเนาถูกต้อง

กรมบัญชีกลาง

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๕๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@cgd.go.th

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 ๕.๐-๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๕๔๖๖



กระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถนนพระรามที่ ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๗๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นขอเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งจะได้นำหลักการและแนวทางของมาตรการดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคนและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ตามแนวทางดำเนินการกำหนดให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี นั้น เห็นควรให้สำนักงาน ก.พ. กำหนดประเภทตำแหน่งว่างให้ชัดเจน สำหรับกรณีที่มีอัตราว่างเกินร้อยละ ๕ หรือตำแหน่งว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี เช่น ตำแหน่งแรกบรรจุ หรือตำแหน่งซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการคัดเลือก หรือประเมินผลงาน เป็นต้น และควรมีมาตรการในการดำเนินการ หรือชี้ให้เห็นผลกระทบที่จะได้รับ เพื่อกระตุ้นให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสายงานที่ต้องใช้แนวคิดนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือด้านสถาปัตยกรรมขององค์กร ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอนก เหล่าธรรมทัศน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

โทร ๐ ๒๓๓๓ ๓๗๐๐ ต่อ ๔๐๗๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cpl@mhesi.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๘/๕๓๑

สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ
ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการขอให้สำนักงานประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา ดังนี้

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

๒. ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐนำหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปปรับใช้ เพื่อให้การกำกับดูแล การควบคุมขนาดกำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภท และรายงานข้อมูลดังกล่าวให้ คปร. ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทบทวน หรือจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณต่อไป
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีหลักการมุ่งเน้นการให้บริการกำลังคนให้สมดุลกับบทบาท ภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังคนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

/เพื่อเป็น...

เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐ การบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประชาชนได้รับการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ จึงเห็นสมควร ที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ตามมติ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

หากมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในบางกรณี ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพิจารณาใช้จ่ายจากแผนงานบุคลากรภาครัฐ หรือปรับแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณ รายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม สำหรับในงบประมาณต่อไป ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามขั้นตอนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างเคร่งครัดด้วย

ทั้งนี้ ในการกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเชื่อมโยง และบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูล ด้านกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหาร ให้มีความถูกต้อง เห็นควรให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และสำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาในรายละเอียดของจำนวนบุคลากร แต่ละประเภทที่ได้รับอนุมัติตามกรอบ จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวนอัตราเกษียณ จำนวนอัตรารว่าง หรือ องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ การทบทวนหรือการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้อง กับภารกิจตามกฎหมายของแต่ละหน่วยงาน ตามสถานการณ์ด้านกำลังคนและงบประมาณในแต่ละปี รวมถึง ให้มีการติดตามประเมินผลระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะนำไปทบทวนแนวทาง การกำหนดเป้าหมายของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐในรอบถัดไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

(นายเฉลิมพล เพ็ญสุตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๘๐๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@bb.go.th

สำเนาถูกต้อง

๕ ๙

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. ๒๕๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๒๕



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่ คปร. เสนอ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า สอดคล้องกับภารกิจของรัฐ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายสำคัญของรัฐบาล ซึ่งมาตรการฉบับนี้มีกลไกในการควบคุมอัตรากำลังและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีการตรึงอัตรากำลัง เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการทบทวนบทบาทภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งบริหารและพัฒนากำลังคนแต่ละประเภทให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม และพร้อมต่อการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญเร่งด่วน

๒. เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาครัฐทั้งระบบมีมาตรฐานและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นด้วยกับการส่งเสริมให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหารและหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง นำหลักการและแนวทางของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลกำลังคนภาครัฐให้ครอบคลุมทุกประเภท เพื่อให้การกำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐในภาพรวม สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทและสถานะการคลังของประเทศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๓ ๖๖๕๒ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๗๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

๕ ๗

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. 66

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๒๒/๑๕๖๕



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๔๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
สำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อให้มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลสูงสุดในการควบคุมอัตรากำลังและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายคณูชา พิชนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๖๐๘, ๔๕๐๖

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๑๔๗๕ E-mail : Montathip@nesdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเลลิมาว ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

1๖ มี.๓ - ๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๔๔



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ และข้อเสนอเกี่ยวกับการเชื่อมโยงและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ในการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ ควรมุ่งเน้นความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทยประชาชน ซึ่งปรับกระบวนการที่คนบุคลากรภาครัฐให้เปิดกว้างเพื่อผลักดันให้ส่วนราชการสามารถทบทวนบทบาทภารกิจและนำไปสู่การยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ปรับบทบาทการให้บริการของรัฐ โดยเปิดให้ภาคส่วนอื่นมาร่วมให้บริการหรือถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นที่มีศักยภาพดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระบบราชการ ๒

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๘๒ (ปริศนา) หรือ ๘๘๓๓ (กฤตวิทย์)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๗๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

๕ ๕

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.๓.๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ ดช ๐๐๐๕.๑๖๒/๑๐๓๓



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ถนนพระรามที่ ๑ เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๐๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พิจารณาแล้ว เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติขอเรียนให้ทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังพล ตามมาตรา ๑๒ วรรคสี่ ในกรณีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ให้จัดอัตรากำลังให้แก่สถานีตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรจังหวัด ตามลำดับให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังก่อน และมาตรา ๒๓ วรรคสาม กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับอัตรากำลังพล อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานีตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรจังหวัด ซึ่งอย่างน้อยต้องกำหนดอัตรากำลังพลขั้นต่ำของแต่ละสายงานตามมาตรา ๖๑ (๓) ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน โดยการกำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรจังหวัด ให้คำนึงถึงปริมาณงาน และต้องจัดให้มีพนักงานสืบสวนในการสอบสวนจำนวนที่เพียงพอ และให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(กิตติรัฐ พันธุ์เพชร)

รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ปฏิบัติราชการแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๑๖

โทรสาร ๐ ๒๒๐๕ ๒๔๗๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการพิเศษ

14 มี.ค. 66

คำสั่ง

ที่ สว ๐๐๐๓/๑๑๙๖



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๑๑๑๑ ถนนสามเสน
แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต
กทม. ๑๐๓๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๗๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่ามาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ทิศทาง การปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายสำคัญของรัฐบาล และสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว รวมทั้งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวภาภรณ์ ใจสัจจะ)

เลขาธิการวุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง

๙ ๙

สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โทร ๐ ๒๕๓๑ ๙๓๖๒

www.senate.go.th

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. ๖๖



ที่ สผ ๐๐๐๒/๒๓๗๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ส) ๕๒๗๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบ
การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และมาตรการ
บริหารอัตรากำลังปกติ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ
เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังให้สมดุลกับบทบาท ภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลัง
ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคน
ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี

(อาพิทธ์ สุขะนันท์)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง

โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๓๑

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเดลิมาขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. ๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ ศป ๐๐๒๗/๑๕๓๗



สำนักงานศาลปกครอง
๑๒๐ หมู่ที่ ๓ ถนนแจ้งวัฒนะ
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๕๒๗๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานศาลปกครองเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่เสนอโดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานศาลปกครองพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีหลักการและเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้การบริหารกำลังคนมีความสมดุลกับบทบาทภาครัฐ เป็นการควบคุมกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในภาพรวม ทั้งนี้ กรณีหน่วยงานตั้งใหม่หรือหน่วยงานที่มีภารกิจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อาจพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังได้ตามความจำเป็นเพื่อรองรับภารกิจสำคัญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสมฤดี ชัยญศิริ)

เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

สำเนาถูกต้อง

๕ ๕

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

14 มี.ค. 66



ระบบงานคดีปกครองอิเล็กทรอนิกส์
ยื่นฟ้องออนไลน์ สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม
<https://bit.ly/3s80bv0>
สายด่วนศาลปกครอง ๑๓๕๕

สำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานศาลปกครอง

กลุ่มวางแผนอัตรากำลังและงานประชุม ก.ขป.

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๕๔๖ สายด่วน "๑๓๕๕"

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sobomo_b@admincourt.go.th