



๙ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน รอง-นรม., กระทรวง กรม จังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา และจังหวัดเทียบเคียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ที่ นร (คปร.) ๑๐๐๙.๑/๕๗๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑. ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนด
เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และมีมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไปด้วย
๒. ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อเสนอ และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
รับไปดำเนินการ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
โดยให้ปรับปรุงระยะเวลาตามมาตรการระยะสั้นจากเดิมที่กำหนดไว้ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ -
๒๕๕๙) ลงเหลือ ๒ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะรัฐมนตรีชุดนี้
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘) ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องดำเนินการนอกเหนือ
มาตรการดังกล่าวก็ขอให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกเว้นเป็นกรณี ๆ ไป

๒. ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อเสนอของ คปร. และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๓๘ เรื่อง การดำเนินการ
ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๓๙ เรื่อง การดำเนินการ
ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๑ เรื่อง มาตรการปรับขนาด
กำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

๒.๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๒.๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๒.๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง ผลการดำเนินการของคปร. ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เกี่ยวกับอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกจากผลการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ ๓

๒.๗ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

๒.๘ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เรื่อง การปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๓. คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกตว่ายังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ถือว่าเป็นข้าราชการ แต่เป็นพนักงานของรัฐ เช่น แพทย์ ซึ่งแม้จะได้รับเงินเดือนเท่ากับข้าราชการ แต่พนักงานของรัฐดังกล่าวประสงค์จะเป็นข้าราชการมากกว่า การกำหนดให้เป็นพนักงานของรัฐ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ และมีการลาออกเป็นจำนวนมาก จึงมอบให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไปพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นข้าราชการหรืออาจจะเป็นข้าราชการระบบใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒ ๓.๓. ๒๕๕๖

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔



ที่ นร (คปร.) 1009.1/576

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

19 กันยายน 2546

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน 120 ชุด

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบเรื่องการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ และการปรับปรุงมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยด่วน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำบันทึกเรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้พิจารณาเห็นชอบและมีบัญชาให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสีมา สีมานันท์)

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักงาน ก.พ.

โทร. 0 2280 3332 0 2281 3333 ต่อ 2405

โทรสาร 0 2282 0874

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

1. ที่มา

1.1 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบัน ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 ภาครัฐได้ปรับบทบาทภารกิจและปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารราชการ ระบบและวิธีการทำงานแนวใหม่ รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ ตลอดจนเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับการบริหารราชการยุคใหม่ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ "คน" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของระบบให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูงอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนหนึ่งในกระบวนการนั้นคือ มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีผลใช้มานาน ควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการบริหารงานตามบทบาทภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

1.2 มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

• ข้าราชการ

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

- (1) ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541
- (2) ให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการ

กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก

(3) มอบหมายให้สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. พิจารณากำหนดมาตรการจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

2) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 เรื่อง มาตรการกำหนดอัตรากำลังและการแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมใหม่

(1) ใช้จำนวนรวมของตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน (จำนวนรวม 394,385 อัตรา) โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(2) คงกรอบอัตรากำลังรวมในแต่ละระดับไว้ และใช้การเกลี้ยตำแหน่งจากกระทรวงเดิมไปกระทรวงใหม่แทน

(3) การเกลี้ยอัตรากำลังและโยกย้ายถ่ายโอนข้าราชการ ต้องคำนึงถึงความสมัครใจ ความเป็นธรรมและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่

● ลูกจ้างประจำ

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

ให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง และให้ส่วนราชการจ้างเหมาบริการแทน

2) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2545 ให้ทุกส่วนราชการยุบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 เป็นต้นไป

3) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ เห็นชอบตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 6 หากส่วนราชการใดมีเหตุผลความจำเป็นที่จะให้คงอัตรากำลังลูกจ้างประจำหมวดแรงงาน ให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

2. แนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ

2.1 หลักการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ควรเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร (Strategic Alignment) โดยเป็นระบบที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และยึดหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance Based) มีจุดเน้นสำคัญในการสร้างระบบที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย ใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ โดยทำเฉพาะภารกิจหลัก และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน พัฒนาค nhânให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) มีการพัฒนาค nhânโดยมองเป็นทุน (Human Capital) มีระบบจูงใจค nhânรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ ในขณะที่เดียวกันก็มีการถ่ายเทค nhânที่มีผลงานต่ำและไม่อาจพัฒนาได้ออกจากระบบ ทั้งนี้ โดยมอบให้ส่วนราชการมีอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้เองภายใต้กรอบตำแหน่งและเงินงบประมาณที่กำหนด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและมีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม

2.2 วัตถุประสงค์

1. กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่เหมาะสม
2. มีการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐที่ทันสมัย สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ โดยยึดเป้าหมายและมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก

2.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

การบริหารทรัพยากรบุคคลย่อมมีความสัมพันธ์กับประเภทขององค์กร และการบริหารงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร โดยมีการจำแนกในหลายมิติตามบทบาทภารกิจ การจ้างงาน และสถานภาพของการจ้างงาน ดังนี้

1) การทำงานภาครัฐแนวใหม่

การทำงานภาครัฐแนวใหม่ ต้องมีความชัดเจนว่า ภารกิจใดรัฐเป็นผู้ปฏิบัติ ภารกิจใดควรถ่ายโอนให้ส่วนท้องถิ่น และภารกิจใดควรดำเนินการโดยเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เน้นการปรับระบบราชการจากผู้ปฏิบัติและผู้ควบคุม มาเป็นการดำเนินงานเฉพาะภารกิจหลักและส่งเสริมการดำเนินงานของภาคเอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม มีการตรวจสอบการใช้กำลังคนเพื่อใช้คนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการทำงานในรูปแบบเครือข่าย (Networking) มีการจ้างงานที่หลากหลาย (Flexible Employment) และเน้นความรับผิดชอบ (Accountability)

2) องค์กรภาครัฐ

ภาครัฐจะมีองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ส่วนราชการ หน่วยงานอิสระ องค์กรมหาชน และองค์กรในรูปแบบอื่น ๆ

3) รูปแบบของกำลังคนภาครัฐในอนาคต

ภาครัฐในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างของการจ้างงานที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ตามความเหมาะสมของงาน และความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน โดยกำลังคนภาครัฐในอนาคต จะประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานของรัฐ พนักงานตามสัญญา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ

4) การใช้คนในองค์กรภาครัฐ

ส่วนราชการจะต้องจำแนกภารกิจในความรับผิดชอบให้ได้เป็น 3 ประเภท คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน มีการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานตามประเภทของภารกิจนั้น ๆ ทั้งนี้ ส่วนราชการ จะกำหนดสัดส่วนการจ้างหรือมอบหมายงานในกลุ่มงานประเภทต่าง ๆ ตามสัดส่วน ของภารกิจ 3 ประเภท ดังนี้

(1) **ภารกิจหลัก** (Core Function) ซึ่งเป็นงานตามกฎหมาย/นโยบาย หรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติทั้งหมด

(2) **ภารกิจรอง** (Non-core Function) ซึ่งเป็นงานที่ทำเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติ ประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นลูกจ้าง และ Outsourcing

(3) **ภารกิจสนับสนุน** (Supporting Function) ซึ่งเป็นงานด้านบริการ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นลูกจ้าง และ Outsourcing

การแบ่งกลุ่มภารกิจดังกล่าว จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความคล่องตัว สามารถจ้างงานตามภารกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ลดภาระด้านการพัฒนาบุคลากรที่ย่อนประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มโอกาสในการสรรหาผู้มีความสามารถเฉพาะด้านเพื่อช่วยงานราชการในบางช่วงเวลาที่มีความจำเป็น การจ้างงาน

ดังกล่าวสามารถจ้างได้ตามแต่ประเภทของภารกิจที่แตกต่างกันขององค์กรได้โดยคล่องตัว นอกจากนี้ ยังทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายการปรับลดกำลังคนภาครัฐในภารกิจต่างๆ ในอนาคตได้อย่างชัดเจนด้วย

5) โครงสร้างกำลังคนภาครัฐ

หน่วยราชการยุคใหม่ต้องมีการถ่ายเทบุคลากรบ้าง โดยให้มีสัดส่วนของข้าราชการรุ่นเก่า (อายุมาก) ต่อข้าราชการรุ่นใหม่/ระดับปฏิบัติที่มีความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อความมีชีวิตชีวา (Vitalization) และความสมดุลในการทำงาน

6) ช่วงชั้นการบังคับบัญชาใหม่ (Layer)

เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบองค์กรแนวใหม่ ควรลดช่วงชั้นการบังคับบัญชาให้เหลือเพียง 4 ระดับ ดังนี้

- ช่วงชั้นที่ 1 เป็นระดับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นระดับผู้กำหนดและควบคุมนโยบาย การบริหารจัดการ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
- ช่วงชั้นที่ 2 เป็นระดับผู้อำนวยการสำนัก / กอง / ศูนย์ ซึ่งเป็นระดับที่นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติ
- ช่วงชั้นที่ 3 เป็นระดับนักวิชาการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Knowledge Worker)
- ช่วงชั้นที่ 4 สำหรับข้าราชการเข้าใหม่ (Journey Worker) จะเป็นกลุ่มกำลังคนที่อยู่ในระดับของการฝึก / เตรียมการเพื่อเข้าสู่การเป็น Knowledge Worker ต่อไป

ส่วนกำลังคนในกลุ่มงานสนับสนุน (Clerical Workers) นั้น ไม่จำเป็นต้องใช้คนที่เป็นข้าราชการ แต่ควรมองถ่ายคนกลุ่มนี้ออกไปและทดแทนด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือใช้ลูกจ้างสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือใช้วิธีการจ้างเหมาเอกชน (contract out) ซึ่งเป็นวิธีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและมีความหลากหลายตามความเหมาะสมของลักษณะงานและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดกำลังคนภาครัฐ (ประเภทถาวรคือข้าราชการประจำ) แล้ว ยังทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้ การจ้างงานบางประเภทที่ภาคเอกชนทำได้ดีกว่าภาครัฐ หรือการจ้างบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ/ความถนัดเฉพาะทาง ยังทำให้เกิดประสิทธิผลของงานมากกว่าที่องค์กรภาครัฐโดยข้าราชการจะเป็นผู้ปฏิบัติเองอีกด้วย

3. ข้อเท็จจริง

3.1 ผลการดำเนินงานตามมาตรการ

การดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ ดังกล่าว สามารถชะลอการเพิ่มอัตรากำลัง และลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ โดยในภาพรวม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 - ปัจจุบัน ทำให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังคนในภาพรวมมากขึ้นจากงานที่มีความสำคัญน้อยและไม่เร่งด่วน ไปยังงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า แทนการเพิ่มอัตรากำลัง และสามารถลดอัตรากำลังคนภาครัฐลงได้ทั้งสิ้น 102,677 อัตรา จำแนกเป็นอัตราข้าราชการ จำนวน 70,246 อัตรา (ร้อยละ 68.41) และอัตราลูกจ้างประจำ จำนวน 32,431 อัตรา (ร้อยละ 31.59) ซึ่งทำให้รัฐสามารถลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลงได้ปีละ 19,742 ล้านบาท จำแนกเป็นการลดภาระในส่วนของข้าราชการ จำนวน 15,555 ล้านบาท (ร้อยละ 78.79) และในส่วนของลูกจ้างประจำ จำนวน 4,187 ล้านบาท (ร้อยละ 21.21)

3.2 สภาพปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรการ

แม้ว่าจะสามารถลดกำลังคนและทำให้รัฐประหยัดงบประมาณได้เป็นจำนวนไม่น้อยก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาในบางประการ ซึ่ง คปร. ได้ดำเนินการสัมมนาระดมความคิดเห็นส่วนราชการต่าง ๆ เรื่องมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรการฯ สรุปได้ดังนี้

- 1) การบังคับใช้ทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในบางส่วนราชการ โดยเฉพาะในส่วนราชการขนาดเล็ก
- 2) มีแต่คนสั่งงาน/คนรุ่นเก่า แต่ขาดผู้ปฏิบัติในระดับล่าง/คนรุ่นใหม่ เนื่องจากส่วนราชการได้ใช้ตำแหน่งระดับบรรจุมายุบทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ
- 3) อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่คนลดลง ส่วนราชการบางแห่งจึงมีอัตรากำลังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นยังไม่ได้ผลเป็นรูปธรรม รัฐยังต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
- 5) ขาดการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ทำให้การใช้อัตรากำลังไม่เหมาะสม

- 6) ขาดระบบการเกลี้ยกำลั้งคนที่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถเกลี้ยกันเองระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวงเดียวกันได้
- 7) ขาดระบบการตรวจสอบการใช้กำลั้งคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถระบุได้ว่า กำลั้งคนขาดหรือเกินในส่วนใดบ้าง
- 8) ไม่มีรางวัลตอบแทนให้ส่วนราชการที่ดำเนินการตามมาตรการ
- 9) การบังคับใช้มาตรการยังไม่ครอบคลุมกำลั้งคนภาครัฐทุกประเภท
- 10) โครงการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งสามารถลดกำลั้งคนลงได้มาก แต่ก็มีส่วนทำให้รัฐสูญเสียคนดีคนเก่งออกไปจากระบบ
- 11) ส่วนราชการยังไม่พร้อมใช้เทคโนโลยีแทนคน ทั้งยังขาดงบประมาณสนับสนุน
- 12) ขาดขวัญกำลั้งใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่ยังอยู่ในระบบต้องทำงานหนักมากขึ้น
- 13) คปร. ไม่อาจจัดสรรอัตราที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ส่วนราชการได้ครบตามความต้องการ
- 14) การดำเนินการตามมติ คปร. ใช้เวลานาน เนื่องจากมีขั้นตอนมาก

3.3 สภาพการณ์ของตำแหน่ง

1) สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้มีส่วนราชการต่าง ๆ เกิดขึ้น ทั้งระดับกระทรวง กรม รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบงานและย้ายปรับเปลี่ยนภารกิจข้ามกรมข้ามกระทรวง ทำให้ต้องมีการโยกย้ายตัดโอนอัตรากำลั้งให้เหมาะสม ซึ่งในการปรับโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ก.พ. ได้มีมติกำหนดตำแหน่งในกระทรวงต่าง ๆ โดยเฉพาะกระทรวง/กรมตั้งใหม่เพิ่มขึ้น และมีจำนวนตำแหน่งไม่มีเงิน จำนวน 2,560 ตำแหน่ง ซึ่ง คปร. ได้ชวยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 เฉพาะในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 เป็นกรณีพิเศษชั่วคราวเพียงปีเดียว เพื่อจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 จำนวน 2,086 อัตราทั้งหมด(ไม่มีการยุบเลิก)ให้กับส่วนราชการที่มีความจำเป็น โดยเน้นส่วนราชการตั้งใหม่ ซึ่งอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ที่ผ่านมา คปร. จึงยังไม่อาจจัดสรรอัตราเงินเดือนให้กับ

ตำแหน่งที่ยังไม่มีอัตราเงินเดือนในส่วนราชการต่าง ๆ ได้ครบจำนวนตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด

2) จากสภาพการณ์และข้อมูลจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ ในขณะนี้ ปรากฏว่ามีตำแหน่งที่รอการจัดสรรอัตราเงินเดือนในส่วนราชการตั้งใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 อีกจำนวน 1,652 อัตรา นอกจากนี้ ยังมีส่วนราชการขนาดเล็กซึ่งมีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังจากผลกระทบของการยุบเลิกอัตราร้างจากผลการเกษียณอายุราชการ ที่ขอรับการจัดสรรอัตราคืนด้วย

3) ข้อมูลจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 2,802 คน ข้าราชการอัยการ จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3,403 คน และข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,033 คน

4. ข้อเสนอ

จากแนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐและข้อเท็จจริงดังกล่าว ประกอบกับผลการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น จึงควรกำหนดเป็นมาตรการระยะสั้น และมาตรการระยะยาว ดังนี้

4.1 มาตรการระยะสั้น (3 ปี)

4.1.1 ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้คือ

4.1.1.1 มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

4.1.1.2 เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

ทั้งนี้ ให้เกลี้ยกำลังคนภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ ก่อนหากยังมีกำลังคนไม่เพียงพอ ให้ใช้วิธีการจ้างงานแบบหลากหลาย เช่น ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง พนักงานของรัฐ หรือจ้างเหมาเอกชน แล้วแต่กรณี และหากดำเนินการแล้วยังไม่เพียงพออีก ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา

4.1.2 ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ มารวมกันไว้ที่ คปร. และให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กระทรวง และให้กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด โดยกำหนดแนวทางการพิจารณา ดังนี้

4.1.2.1 ประเภทของหน่วยงาน

- 1) ส่วนราชการตั้งใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปี พ.ศ. 2545 ให้ได้รับการจัดสรรเป็นพิเศษ โดยจัดสรรอัตราเงินเดือนให้ตำแหน่งที่ยังไม่มีเงินให้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 จะจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมด
- 2) ส่วนราชการเดิม ซึ่งมีอัตรากำลังอยู่แล้ว และขอรับการจัดสรรคืน พิจารณาให้ตามเหตุผลความจำเป็น

4.1.2.2 ขนาดของหน่วยงาน

- 1) ส่วนราชการขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 500 อัตรา) จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมด สำหรับอัตราอื่นจัดสรรให้ตามเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ
- 2) ส่วนราชการขนาดกลาง(ตั้งแต่ 500 - 1,000 อัตรา) จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมด สำหรับอัตราอื่นจัดสรรให้ตามเหตุผลความจำเป็น
- 3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 อัตรา) จัดสรรให้ตามเหตุผลความจำเป็น

4.1.2.3 พิจารณาจัดสรรตามกลุ่มภารกิจที่มีความสำคัญ/จำเป็น โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ ด้านบริหาร ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม

4.1.2.4 ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรต้องไม่มีตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนเหลือ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปี เว้นแต่สำหรับบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล บรรจุนักข้าราชการผู้ออกไปรับราชการทหาร ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุ/แต่งตั้ง และกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. เห็นสมควร

4.1.2.5 ข้าราชการพลเรือน

1) ให้คงกรอบอัตรากำลังรวม จำนวน 394,385 อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545

2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 ไม่มีการยุบเลิก อัตรากำลังในภาพรวม เพื่อเกลี่ยอัตราระหว่างส่วนราชการมาจัดสรรอัตราเงินเดือนให้กับ ตำแหน่งที่ยังไม่มีอัตราเงินเดือนในส่วนราชการตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ให้ครบจำนวนตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด และจัดสรรให้ส่วนราชการตามความเหมาะสมและเหตุผลความจำเป็น

4.1.2.6 ข้าราชการฝ่ายอัยการ

จัดสรรให้ตามเหตุผลความจำเป็น

4.1.2.7 ข้าราชการครู

ให้ยุบเลิกอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู ร้อยละ 80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้ คปร. พิจารณาจัดสรรคืนให้กระทรวง โดยการ จัดสรรอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนนั้น ให้กระทรวงไปดำเนินการ พิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1) กำหนดให้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ห่างไกล ทุรกันดาร

2) กำหนดให้ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาระดับอำเภอใน สาขาวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ

3) กำหนดให้ในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ และ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

4) กำหนดให้ในวิทยาลัยระดับอำเภอ

4.1.2.8 ข้าราชการตำรวจ

ให้ยุบเลิกอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตำรวจ ร้อยละ 80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้ คปร. พิจารณาจัดสรรคืนให้ตามเหตุผล ความจำเป็น

4.1.3 ลูกจ้างประจำ

ให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการ เกษียณอายุและอัตรารว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง เพื่อปรับเข้าสู่ระบบลูกจ้างสัญญาจ้าง ซึ่ง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการ เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2546 ทั้งนี้ ในระหว่างที่ระบบสัญญาจ้างยังไม่แล้วเสร็จ หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะคงอัตราลูกจ้างประจำไว้ ให้เสนอคำขอให้ คปร. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป หรือขอให้สำนักงาน ก.พ. หรือสำนักงานประมาณแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทดแทน

4.1.4 ให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวง กำกับดูแลการจัดสรรกำลังคนประเภทต่างๆ ตามแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจและภาระหน้าที่ของส่วนราชการในแต่ละกลุ่มภารกิจ โดยจำแนกภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการให้ได้เป็น 3 ประเภท คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน และกำหนดสัดส่วนของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจนั้นๆ

4.1.5 ให้ คปร. กำหนดนโยบายการบริหารกำลังคน และให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง วางระบบและวิธีการให้กระทรวงบริหารตำแหน่งภายใต้วงเงินงบประมาณและกรอบอัตรากำลังที่กำหนด เพื่อเตรียมการมอบอำนาจให้กระทรวงเป็นศูนย์รวมการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดต่อไป

4.1.6 ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง ร่วมกันกำหนดมาตรการจูงใจ เพื่อตอบแทนแก่ส่วนราชการที่สามารถบริหารจัดการกำลังคนได้ดี เช่น อาจจัดสรรเงินงบประมาณส่วนหนึ่งที่รัฐประหยัดได้จากการลดคนไปจ่ายเพิ่มเป็นโบนัสให้กับข้าราชการที่อยู่ในส่วนราชการนั้น ๆ เป็นต้น

4.1.7 นอกจากการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อให้ส่วนราชการมีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีกลไก/มาตรการอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งเห็นควรให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้มีผลเป็นรูปธรรมต่อไป ดังนี้

- 1) การเร่งรัดการดำเนินการถ่ายโอนงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และการจัดตั้งองค์การมหาชนเพื่อถ่ายโอนบุคลากรออกจากระบบราชการ
- 2) การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการบริหารกำลังคนโดยยึดหลักการตามระบบคุณธรรม หลักสมรรถนะและหลักผลการปฏิบัติงาน มีการถ่ายเทผู้มีผลการประเมินต่ำออกจากระบบและจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ
- 3) การปรับปรุงระบบการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบรองรับการดำเนินการ เช่น การจ้างลูกจ้างสัญญาจ้าง การจ้างผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านเข้ามาช่วยทำงาน เช่น งานวิจัย งานที่ปรึกษา ฯลฯ

4) การปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานโดยลดขั้นตอน ระยะเวลาในการทำงาน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานเพื่อทดแทนคน

5) การพัฒนากำลังคนทุกระดับอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านองค์ความรู้ และด้านทัศนคติ ให้มีความรู้ความชำนาญหลายด้าน เน้นการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ และพัฒนาคนรุ่นเก่าให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

4.2 มาตรการระยะยาว (5 ปี)

ให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ และกระทรวง ร่วมกันจัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในระยะยาวให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประเภทขององค์กร และประเภทของกำลังคน

5. ประเด็นการพิจารณา

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา

5.1 ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในข้อ 4 และมีมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไปด้วย

5.2 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อเสนอ และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักงาน ก.พ.

กันยายน 2546



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. โทร. 0 2281 3333 ต่อ 2405
ที่ นร (คปร.) 1009.1/ 545 วันที่ 16 กันยายน 2546
เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

1. ที่มา

ตามทีในการประชุมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ และการปรับปรุงมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา นั้น

2. ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอเรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยได้ปรับปรุงบันทึกตามความเห็นของที่ประชุม คปร. เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว ตามเอกสารแนบ

3. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ จะได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายสีมา สีมานันท์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

เปรียบเทียบหลักการและวิธีการตามมาตรการปัจจุบันกับมาตรการที่เสนอใหม่

มาตรการปัจจุบัน	มาตรการที่เสนอใหม่
<p>● หลักการตามมาตรการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 ให้ยุบเลิก 80% และจัดสรร 20% กลไกการดำเนินการให้ คปร. พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการตามความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก ผู้รับผิดชอบ : คปร. ให้สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อสนับสนุนให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน <p>● หลักเกณฑ์การจัดสรร</p> <ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานตั้งใหม่ หน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ / ขนาดเล็กที่มีปัญหา / มีความจำเป็น หน่วยงานที่มีผลกระทบต่อสังคมโดยรวม เช่น กระทรวงยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฯลฯ 	<p>มาตรการระยะสั้น (3 ปี)</p> <p>● หลักการตามมาตรการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ - ข้าราชการพลเรือน ให้คงกรอบอัตรากำลังรวม 394,385 อัตรา และปีงบประมาณ 2547-2549 ไม่มีการยุบเลิก - ข้าราชการฝ่ายอัยการ จัดสรรตามความจำเป็น - ข้าราชการครูและตำรวจ ยุบเลิก 80% และจัดสรร 20% มีกลไกดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการแจ้งอัตราเกษียณมารวมไว้ที่ คปร. - คปร. พิจารณาจัดสรรให้กระทรวง - กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด ผู้รับผิดชอบ : คปร. และกระทรวง ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานประมาณ และกระทรวงการคลัง กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อตอบแทนให้ส่วนราชการที่สามารถบริหารจัดการกำลังคนได้ดี เช่น อาจจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งที่ประหยัดได้ไปจ่ายเพิ่มเป็นโบนัสให้กับข้าราชการในส่วนราชการนั้น <p>● หลักเกณฑ์การจัดสรร</p> <ol style="list-style-type: none"> ประเภทของหน่วยงาน <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการตั้งใหม่ : จัดสรรคืนให้ทั้งหมด - ส่วนราชการเดิม : ตามเหตุผลความจำเป็น ขนาดของหน่วยงาน <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตรากำลังต่ำกว่า 500 อัตรา) : จัดสรรคืนให้ทั้งหมด - ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตรากำลัง 500 -1,000 อัตรา) : จัดสรรคืนให้ทั้งหมด - ส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตรากำลังมากกว่า 1,000 อัตรา) : ตามเหตุผลความจำเป็น พิจารณาจัดสรรตามกลุ่มภารกิจ ที่มีความสำคัญ/จำเป็น โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ <ul style="list-style-type: none"> - ด้านบริหาร ด้านมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม <p>มาตรการระยะยาว (5 ปี)</p> <p>ให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน สศช. สำนักงานประมาณ และกระทรวง ร่วมกันจัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในระยะยาว ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ประเภทขององค์กรและประเภทกำลังคนภาครัฐแนวใหม่</p>