

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๘๒



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๓๐ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๐๖.๕/๑๙๑๖๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓
 ๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๒.๑/๑๐๒๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
 ๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๗๘๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๑๖/๓๔๑๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓
 ๖. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร ๐๗๑๘/๔๖๙ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
 ๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๐๐๐๗๖ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
 ๘. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๖๙ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

ด้วยรองเลขาธิการ ก.พ. (นายสนิทกร กาญจนะจิตรา) กรรมการและเลขานุการร่วม คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) มาเพื่อดำเนินการ ซึ่งกระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการได้เสนอความเห็น มาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

/คณะรัฐมนตรี ...

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบในหลักการมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ

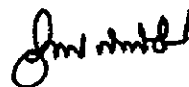
๒. มอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการดำเนินการเพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ตามที่รองเลขาธิการ ก.พ. (นายนนทิกร กาญจนะจิตรา) กรรมการและเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ ในส่วนของการกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลัง เห็นชอบเป็นหลักการให้ส่วนราชการมีอัตราว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

๓. ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐรับความเห็นของกระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาด้วย

๔. การกำหนดการใช้กำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานในภารกิจหลักด้วยนั้น มอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสาทิตย์ วงศ์หนองเตย) ประธานกรรมการบริหารพนักงานราชการ รับไปพิจารณาในคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

www.cabinet.thaigov.go.th



ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๒๓๓๐

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ เห็นชอบข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๕๑) ประกอบด้วยมาตรการปกติและมาตรการจูงใจ ซึ่งการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงต้องเสนอแนวทางดำเนินการเพื่อถือปฏิบัติสำหรับปีงบประมาณต่อไป

๑.๒ คปร.ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ ได้พิจารณาข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) และมีมติเห็นชอบในหลักการ โดยให้ปรับข้อเสนอตามความเห็นของกรรมการ ก่อนที่จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ดังนี้

๑.๒.๑ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ: ให้ปรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสรรอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุ โดยให้ คปร. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรรอัตรา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจและตามความจำเป็นที่แท้จริง

๑.๒.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์: ให้ปรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยเห็นควรให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพ บริบทและเงื่อนไขของส่วนราชการแต่ละแห่งต่อไป

๒. การดำเนินการ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ดำเนินการปรับข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามมติ คปร. เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ และได้จัดทำบันทึกเสนอ คณะรัฐมนตรี (สิ่งที่ส่งมาด้วย) เสนอรองนายกรัฐมนตรี (นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ) ประธาน คปร. ให้ความเห็นชอบแล้ว

๓. ข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

๓.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

๓.๒ มอบหมายให้ คปร. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ ส่วนราชการ ดำเนินการเพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาในประเด็น ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายสนิทกร กาญจนจิตตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๑ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๖) ประกอบด้วยมาตรการปกติและมาตรการจูงใจ ดังนี้

ก. มาตรการปกติ

๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจกตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. เพื่อให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น กรณีข้าราชการพลเรือน ไม่ยุบเลิกอัตราในภาพรวม กรณีข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจยุบเลิกร้อยละ ๕๐ และจัดสรรคืนร้อยละ ๕๐

๓) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง (ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)

ข. มาตรการจูงใจ

ยุทธศาสตร์ ๑ : การทบทวนบทบาทภารกิจภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ๒ : การปรับกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัดคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนอย่างสมดุลและเหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ ๔ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ ๕ : การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของกำลังคนภาครัฐ

ทั้งนี้ การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ กำหนดเป้าหมายให้มีการลดกำลังคนภาครัฐลงร้อยละ ๑๐ ภายใน ๕ ปี เพื่อให้ระบบราชการมีขนาดกะทัดรัด มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ

๑.๔ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ มีความเห็นว่าเป็นปัจจุบันหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหารและกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีหลากหลายรูปแบบและประเภท ประกอบกับหน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการตามมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาระยะหนึ่งแล้ว สมควรจะได้รับทราบการทบทวนการจัดประเภทและขนาดของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน โดยให้พิจารณาภารกิจของรัฐในฝ่ายบริหารเป็นหลัก

ดังนั้น เพื่อให้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทดแทนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๕๑) และเพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น จึงต้องเสนอแนวทางดำเนินการเพื่อถือปฏิบัติสำหรับปีงบประมาณต่อไป

๒. ผลการดำเนินงานของ คปร.

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นมา คปร. ได้กำหนดมาตรการเพื่อนำไปสู่การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยเน้นการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลัง สำหรับผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๑ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ผลการลดอัตรากำลังข้าราชการ

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๑ สามารถชะลอการเพิ่มอัตรากำลังในภาพรวมและลดอัตรากำลังได้รวมทั้งสิ้น ๑๘๔,๔๔๖ อัตรากำลังคือ

๒.๑.๑ สามารถลดอัตรากำลังจากอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน ๑๐๗,๖๕๑ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๙ ของอัตรากำลังที่ว่างทั้งหมด ๑๗๒,๘๑๖ อัตรากำลัง (โดยในช่วงเวลาดังกล่าวมีข้าราชการเกษียณอายุปกติ ๗๔,๓๕๐ อัตรากำลัง และเกษียณก่อนกำหนด ๓๓,๔๖๖ อัตรากำลัง)

๒.๑.๒ สามารถลดอัตรากำลังจ้างประจำที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี จำนวน ๗๖,๗๙๕ อัตรากำลัง หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๔ ของอัตรากำลังจ้างประจำที่ว่างทั้งหมด ๑๗๒,๘๑๖ อัตรากำลัง

๒.๒ ผลการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ

๒.๒.๑ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังในภาพรวมระหว่างส่วนราชการจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่า ไปสู่ภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า แทนการเพิ่มอัตราข้าราชการ โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๑ คปร. ได้จัดสรรอัตรากำลังคืนให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๒

๒.๒.๒ จัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คืนให้กระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๑ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการจัดทำรายละเอียดการขอคืนอัตรากำลังในแต่ละปี (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔) เสนอ คปร. พิจารณาตามเหตุผลและความจำเป็น เป็นปี ๆ ไป

๒.๒.๓ จัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ พ.ศ. ๒๕๕๑ คืนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๑ และเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ ตามลำดับ

๓. มติคณะรัฐมนตรี และมติ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อเสนอของ คปร. ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑.๑ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

ให้ตรึงกรอบอัตราข้าราชการครูโดยไม่มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ สำหรับการจัดสรรอัตราข้าราชการครูจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๔ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนดเป็นปี ๆ ไป ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้เป็นอันดับแรก

๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา

๒) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์นักเรียนทุนรัฐบาล

๓) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาระดับอำเภอ ตำบลและโรงเรียนห่างไกล ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

๕) ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ

๓.๑.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ
แก้ปัญหาด้วยการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๑: การปรับบทบาทภาครัฐเพื่อดำเนินภารกิจการศึกษา
ขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ ๒: การบริหารจัดการให้มีจำนวนโรงเรียนสอดคล้องกับ
ความจำเป็นของพื้นที่

ยุทธศาสตร์ ๓: การบริหารจัดการกำลังคนให้สมดุลและสอดคล้องกับ
ภารกิจด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ๔: การบริหารทรัพยากรด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ ๕: การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
ในภารกิจด้านการศึกษาระดับพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมาย ดัชนีชี้วัดและ
แนวทางการดำเนินการไว้ด้วย

๓.๒ มติ ก.พ.เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหาร
กำลังคนภาครัฐ ๔ ประการ ซึ่งครอบคลุมเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ
สังกัดฝ่ายบริหารเท่านั้น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็น
ตามพันธกิจ

ยุทธศาสตร์ ๒ : การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผล
การใช้กำลังคน

ยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

ยุทธศาสตร์ ๔ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร
กำลังคน

ทั้งนี้ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการ
ดำเนินการไว้ด้วย

๓.๓ มติ ก.พ.เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๓ เห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย
(๑) มาตรการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับจำนวนข้าราชการสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น (๒)
มาตรการเตรียมการเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ และ (๓)
มาตรการสร้างสมดุลของกำลังคนในแต่ละช่วงอายุในส่วนราชการ

๔. ข้อเสนอ “มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ -๒๕๕๖)”

เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ คปร.บรรลุเป้าหมายในการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจในภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทดแทนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๕๑) ซึ่งสิ้นสุดลง ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุวัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มติคณะรัฐมนตรีและมติ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเสนอ “มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖” โดยให้ครอบคลุมถึงกำลังคนภาครัฐทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่น ๆ ในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณงบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน ดังนี้

๔.๑ หลักการ

๔.๑.๑ การบริหารกำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต (Workforce Alignment)

๔.๑.๒ การบริหารกำลังคนภาครัฐต้องเน้นความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

๔.๑.๓ ให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ)

๔.๒ วัตถุประสงค์

๔.๒.๑ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ

๔.๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

๔.๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจและสิ่งท้าทายในอนาคต

๔.๒.๔ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน และช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้บรรลุผล

๔.๓ แนวทางดำเนินการ

๔.๓.๑ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ข. เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจกตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมายัง คปร. เพื่อให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

อนึ่ง กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณใด มีเหตุต้องออกจากราชการ (เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัย) ก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิม (ก่อนออกจากราชการ) เป็นตำแหน่งที่อยู่ในข่ายที่ส่วนราชการนั้นต้องแจ้งในบัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

กรณีข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุในปีงบประมาณใด แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น จึงไม่อยู่ในข่ายของอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

๓) ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และพิจารณาเกลี่ยอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุเพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น โดยให้ คปร. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานตามบทบาท ภารกิจและความจำเป็นที่แท้จริง

๔) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการ ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการและกรมราชองครักษ์ ทั้งนี้ คปร. จะพิจารณายกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงเฉพาะกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๕) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคลากร ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ได้แก่ (ก) ลูกจ้างต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง (ข) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ (ค) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และ (ง) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง ซึ่งการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ต้องขอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อน

๖) ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท (ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ให้ คปร. ปีละ ๒ ครั้ง รายละเอียดตาม วิธีการและรอบการรายงานที่ คปร.กำหนด

๔.๓.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรกำหนด “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์” สำหรับส่วนราชการฝ่ายพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร กรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย ทั้งนี้ โดยมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ การจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สามารถให้บริการสาธารณะหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชน ในอนาคต

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแทนการเพิ่มอัตรากำลัง

(๒) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจตามแนวทางที่กำหนด

(๓) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑.๒) แนวทางการดำเนินการ

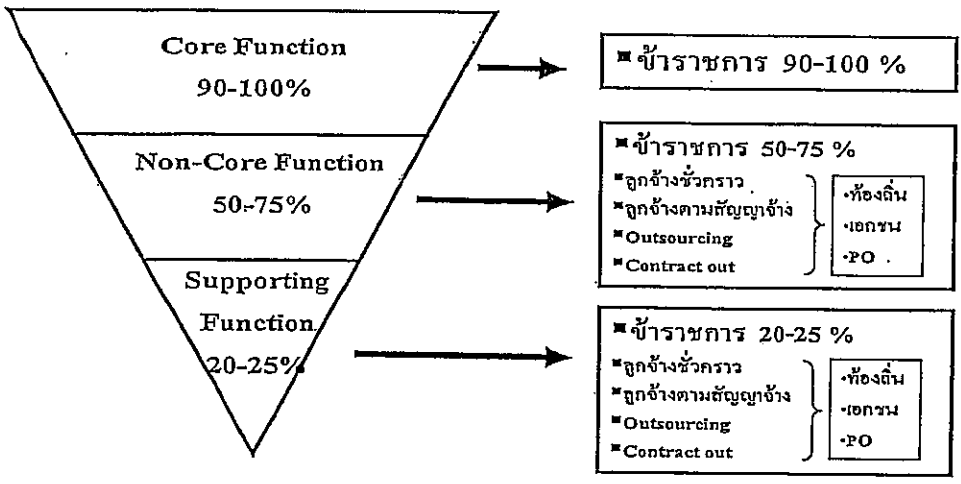
(๑) ทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โดยให้ส่วนราชการร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องทบทวนภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้ดำเนินการเฉพาะภารกิจหลักที่สำคัญ/จำเป็นและมีความคุ้มค่า หรือภารกิจที่จะต้องดำเนินการในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทของการบริหารราชการ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าภารกิจใดรัฐเป็นผู้ปฏิบัติ หรือภารกิจใดควรได้รับการเพิ่มความเข้มแข็ง ภารกิจใดควรถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใดควรดำเนินการโดยภาคเอกชนดำเนินการทั้งหมด

หรือบางส่วน หรือโดยองค์กรในรูปแบบพิเศษ ทั้งนี้ ให้ยุบเลิกงานที่มีความจำเป็นน้อย เพื่อนำกำลังคนส่วนนี้ไปใช้ในภารกิจหลักที่มีความสำคัญ/จำเป็นมากกว่า โดยให้ส่วนราชการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑.๑) จำแนกภารกิจของส่วนราชการออกเป็น ๓ ประเภท ตามแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยต้องพิจารณาทั้งประเภทและสัดส่วนการใช้กำลังคนในแต่ละประเภทภารกิจ และให้ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวงและติดตามการใช้กำลังคนให้เป็นไปตามแนวทางดังต่อไปนี้

- ภารกิจหลัก (Core Function) เป็นงานตามกฎหมายหรือนโยบายหรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด
- ภารกิจรอง (Non-core Function) เป็นงานที่ทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ งานสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจ เช่น งานข้อมูล งานศึกษาวิจัย เป็นต้น
- ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) เป็นงานด้านอำนวยความสะดวก งานธุรการ งานด้านบริการ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางการใช้คนในองค์กรภาครัฐ



(๑.๒) ใช้กำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้หน่วยงานกลางร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ โดยยึดแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐ ดังนี้

- **ข้าราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรืองานที่ลักษณะการทำงานมีความต่อเนื่อง

- **พนักงานราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงาน ทักษะและประสบการณ์

- **ลูกจ้างชั่วคราว :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

(๑.๓) กำหนดสัดส่วนของกำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและประเภทงานของส่วนราชการ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- **ภารกิจหลัก** ควรให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมด ตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ

- **ภารกิจรอง** ควรให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างเหมาบริการ

- **ภารกิจสนับสนุน** ควรให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างเหมาบริการ ทั้งนี้ ให้ทบทวนการใช้กำลังคนเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างลงและใช้การจ้างพนักงานราชการ หรือการจ้างเหมาบริการแทน ในขณะเดียวกันก็ปรับตำแหน่งพนักงานราชการที่ปฏิบัติภารกิจหลักและมีลักษณะการทำงานต่อเนื่อง ให้เป็นตำแหน่งข้าราชการแทน

นอกจากนี้ ให้มีการกำหนดสัดส่วนกำลังคนให้เหมาะสมกับประเภทภารกิจ (เช่น ภารกิจด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคง) และประเภทส่วนราชการ (เช่น หน่วยงานวิชาการ กิจวิชาการและบริการ) ตลอดจนระดับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจด้วย

(๒) ให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหาร อัตรากำลัง ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- ให้ส่วนราชการสามารถปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งได้ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ ณ ปีฐานที่กำหนด ซึ่งไม่ถือเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังและไม่ให้มีผลกระทบต่อบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในภาพรวม

- ให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และไม่ควรมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๓ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

(๓) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด แทนการเพิ่มอัตรากำลัง เพื่อมิให้เป็นภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว โดยมีมาตรการดังนี้

(๓.๑) ให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้กลไกการเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อให้มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความจำเป็นตามพันธกิจ พื้นที่หรือตามฤดูกาล โดยเน้นการลดอัตรากำลังจากหน่วยงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยกว่า ไปเพิ่มให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่า โดยคงจำนวนอัตราในภาพรวมไว้ไม่ให้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจใช้การเกลี่ย “คนพร้อมตำแหน่ง” (เกลี่ยตำแหน่งพร้อมผู้ครองตำแหน่ง) จากภารกิจที่หมดความจำเป็นไปกำหนดเป็นตำแหน่งในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า หรือการเกลี่ยเฉพาะ “ตำแหน่ง” ซึ่งเป็นการเกลี่ยตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนจากภารกิจที่หมดความจำเป็น ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า

(๓.๒) ให้ส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพองค์กรไปเป็นองค์กรมหาชน องค์กรรูปแบบพิเศษ รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนสถานภาพของกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) แจ้งอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมทั้งหมดไปยังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) หรือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาขุบเลิกหรือใช้อัตรากำลังดังกล่าวจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

(๓.๓) ให้มีการกำหนดกรอบอัตราพนักงานราชการจำนวนหนึ่งไว้เป็นส่วนกลาง เพื่อใช้ในการจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจ โดยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานตามเงื่อนไขที่กำหนด ให้ส่งคืนกลับมารวมไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อสำรองไว้จัดสรรให้ส่วนราชการที่มีเหตุผลความจำเป็นต่อไป

(๔) บริหารกำลังคนเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

(๕.๑) ให้ส่วนราชการทบทบทบทบทบทบทบทบทบทบทบทบตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าภารกิจใดในความรับผิดชอบ จำเป็นหรือสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ และให้จัดทำแผนกำลังคนรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ทั้งนี้ ให้สนับสนุนส่วนราชการที่มีแผนหรือมีภารกิจที่สมควรให้ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการวางแผนกำลังคนและการเกลี้ยกำลังคนสำหรับเตรียม/รองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕.๒) ไม่ให้มีการตัดโอนตำแหน่งในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคมากำหนดเป็นตำแหน่งในราชการบริหารส่วนกลาง

(๕.๓) สร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารกำลังคน ให้กับจังหวัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อทิศทางการพัฒนาจังหวัด และพื้นที่กลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์ ๒ : การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตาม ประเมินผลการใช้กำลังคน การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยถือปัจจัยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารงาน ให้บรรลุผล สำหรับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) เป็นเครื่องมือการประเมิน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าส่วนราชการจะมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีโอกาสนำขีดความสามารถดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมและทันกับสถานการณ์

๒.๑) เป้าหมาย

(๑) ทุกส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคนเป็นกรอบและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) มีระบบในการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการ

(๓) มีระบบในการประเมินและพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ

(๔) เพิ่มสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐเพื่อให้สะท้อนประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒) แนวทางการดำเนินการ

(๑) ผลักดันให้ทุกส่วนราชการมีและใช้แผนกำลังคน เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เป้าหมายการบริหารงาน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับสถานการณ์/ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยส่งเสริมส่วนราชการตามแนวทางต่อไปนี้

- วิเคราะห์โครงสร้างและประเมินสถานภาพ

กำลังคนของส่วนราชการ โดยใช้ชุดดัชนีวัดสุขภาพทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การประเมินความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล และกรอบการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ รวมถึงการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการสูญเสียกำลังคนอันเกิดจากการเกษียณอายุและจากสาเหตุอื่น เพื่อให้ส่วนราชการและระบบราชการโดยรวม สามารถวางแผนในการสรรหา พัฒนา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นการลดความเสี่ยงในการบริหารงานด้วย

- เพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการในการวางแผนกำลังคน โดยการวางระบบ สร้างความเข้าใจ เพิ่มทักษะและสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการในกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (ก) การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ (ข) การวิเคราะห์กำลังคนและพัฒนากลยุทธ์ (Workforce Analysis and Strategy Development) ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Workforce Gap Analysis) และการกำหนดกลยุทธ์ตลอดจนแผนปฏิบัติการสำหรับการแก้ปัญหา (ค) การนำแผนกำลังคนสู่การปฏิบัติ และ (ง) การปรับปรุงติดตามและประเมินผล

(๒) พัฒนาระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคน (Workforce Audit) เพื่อให้ทราบว่าส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนพันธกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้กำหนดมาตรการทางการบริหารสำหรับการปรับปรุงแก้ไข เช่น เกลี่ยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยให้การใช้กำลังคนมีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคนนั้น ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการ พิจารณาประเด็นสำคัญต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- ตรวจสอบความสำคัญความจำเป็นของภารกิจของหน่วยงานว่ายังต้องดำเนินการเองต่อไป หรือมีงานที่ควรยกเลิกหรือมีงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ งานในภารกิจนั้น ๆ ต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่ หรือควรใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ หรือมีองค์กรภาคเอกชนมาช่วยดำเนินการงานในภารกิจหรือไม่เพื่อนำกำลังคนส่วนนี้ไปใช้ในภารกิจอื่นที่มีความจำเป็น

- ตรวจสอบการจัดโครงสร้างองค์กรว่าเอื้อต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานและการประหยัดทรัพยากรหรือไม่ ทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานในภารกิจต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน

- ตรวจสอบการจัดอัตรากำลังที่มีอยู่ว่ามีการจัดประเภทและสัดส่วนของกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) ในภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่

- ตรวจสอบว่าผู้ดำรงตำแหน่งได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดตามลักษณะงานในคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรหรือไม่ เพื่อทบทวนและปรับปรุงการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นต่อไป

ทั้งนี้ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบการใช้กำลังคนภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนส่วนราชการ ดำเนินการตรวจสอบการใช้กำลังคน และรายงานให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะรัฐมนตรีพิจารณา พร้อมข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(๓) พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal) โดยให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการ ดำเนินการดังต่อไปนี้

- ประเมินและวิเคราะห์ขีดสมรรถนะหลักของกำลังคนภาครัฐที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยอาจนำผลการตรวจสอบการใช้กำลังคนมาวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นที่ต้องปรับปรุง และกำหนดแผนสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของกำลังคนในภาพรวม ซึ่งอาจจำแนกตามส่วนราชการ กลุ่มภารกิจหรือพื้นที่ทำการ

- นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นผลงานและสมรรถนะมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของกำลังคน โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะอย่างจริงจัง รวมทั้งวางระบบการบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีระดับผลงานหรือสมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง โดยส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาผลงานและแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ทั้งนี้ ให้มีการวิเคราะห์ระดับของผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะในภาพรวม ซึ่งอาจจำแนกตามส่วนราชการ กลุ่มภารกิจหรือพื้นที่ทำการด้วย

- เตรียมกำลังคนให้มีขีดสมรรถนะและความพร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจ ด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างคลังบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น มีสมรรถนะและศักยภาพสูง (Successors Talent Inventory) สำหรับเตรียมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมสำหรับปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหรือในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการมีความพร้อมในการบริหารงานและการส่งมอบบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓) ยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคนภาครัฐ ทิศทางการพัฒนาประเทศ บริบทของการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการกำลังคนในปัจจุบัน ทำให้จำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคต

๓.๑) เป้าหมาย

(๑) มีแนวทางในการติดตามประเมินและพัฒนาผลิตภาพของกำลังคนภาครัฐ และความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคน

(๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความคล่องตัวและสนับสนุนให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและมีความคุ้มค่า

(๓) มีองค์ความรู้เพื่อนำไปกำหนดแนวทางหรือพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน เพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๓.๒) แนวทางการดำเนินการ

(๑) ศึกษาและวางระบบการประเมินเพื่อพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคนภาครัฐ โดยดำเนินการดังนี้

(๑.๑) วิเคราะห์ปัญหาผลิตภาพของกำลังคนในภาครัฐ (Workforce Productivity) เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและมาตรการในการเพิ่มผลิตภาพกำลังคน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดความคุ้มค่า รวมทั้งวางระบบและผลักดันให้มีการนำแนวทางการบริหารกำลังคนโดยยึดงบประมาณเป็นตัวกำกับ และการประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนในทรัพยากรบุคคล (ROI on Human Capital) มาใช้ในการบริหารกำลังคน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการบริหาร

(๑.๒) ศึกษาวิเคราะห์งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งในกลุ่มกำลังคนที่ยังอยู่ในระบบราชการและที่ออกจากราชการไปแล้ว เพื่อดูภาระงบประมาณในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ทั้งในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ โดยเฉพาะการจ่ายบำเหน็จบำนาญ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณ ซึ่งจะได้รับผลกระทบจากอายุขัยโดยเฉลี่ยของประชากร ที่สูงขึ้นเกือบ ๘๐ ปี ดังนั้น การเพิ่มอัตราข้าราชการจึงต้องพิจารณาให้รอบคอบถึงภาระผูกพันที่รัฐต้องจ่ายในระยะยาว รวมทั้งเปรียบเทียบรายรับของรัฐจากฐานภาษีที่จะสามารถรองรับภาระดังกล่าวได้เพียงใดด้วย

(๒) วางระบบและมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย (Diversity in HRM) ของกำลังคนภาครัฐ ซึ่งรวมถึงการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากคนรุ่นเก๋าสู่คนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังคนเพื่อสร้างความพร้อมและความต่อเนื่องในการบริหารงาน การพัฒนาระบบงานและระบบการจ้างงานเพื่อรองรับกำลังคนที่มีโครงสร้างอายุที่แตกต่างกัน การพัฒนาปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป และการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของมิติความหลากหลายทั้งด้านภารกิจและพื้นที่

ทั้งนี้ กรณีของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้พิจารณาดำเนินการตามมติ ก.พ.เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่องมาตรการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญด้วย

(๓) ปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐใหม่ (Workforce Renewal) เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการจากการเน้นการใช้กำลังคนจำนวนมากในการปฏิบัติงาน (Labor Intensive) ไปสู่ภารกิจที่ต้องใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย กรอบมาตรฐาน การกำกับ ติดตามและประเมินผล (Knowledge Intensive) โดยจะพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๓.๑) ทบทวนระบบแรงจูงใจและค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามความคาดหวัง รวมทั้งศึกษาและปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนของสายอาชีพที่มีความจำเป็นต่อการส่งมอบบริการสาธารณะและการบริการประชาชน

(๓.๒) วางระบบการถ่ายเทกำลังคนเพื่อให้ข้าราชการมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ โดยอาจใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสม หรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวัง และไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจากราชการ

(๓.๓) พัฒนาระบบการสรรหากำลังคนที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีจิตสาธารณะ ตลอดจนทักษะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติราชการยุคใหม่ โดยพัฒนาระบบราชการให้เป็นหน่วยงานที่ผู้สมัครหมายปอง (Employer of Choice) ทั้งนี้ ต้องมีการปรับปรุงวิธีการสรรหาและคัดเลือก การสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการด้วยการตลาดเชิงรุก การปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ ระบบการทำงานและการบริหารเพื่อให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่มากขึ้น

(๓.๔) ศึกษาเพื่อวางแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่น และดึงดูดใจข้าราชการให้สนใจไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR professionalism) โดยเน้นการสร้างกลไกและวัฒนธรรมการเป็นหุ้นส่วนในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic partners) ระหว่างผู้บริหารและมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถใช้กำลังคนได้อย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของการบริหารราชการ โดยจะพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๔.๑) พัฒนาขีดสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการทุกระดับให้มีความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดกลไกในการติดตาม ประเมินและพัฒนาขีดสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง

(๔.๒) พัฒนาขีดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ให้สามารถจัดโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาระบบ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด

(๔.๓) วางกลไกเพื่อพัฒนาระบบการกำหนด รับรอง และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ (HR Accreditation and Development Center) โดยเน้นความร่วมมือระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล กับองค์กรวิชาชีพและสถาบันการศึกษา

๔) ยุทธศาสตร์ ๕ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน การมีฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทที่สมบูรณ์ ถูกต้องและทันสมัยจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถวางแผนและบริหารกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการ/จำเป็นของส่วนราชการ ภารกิจและพื้นที่ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อรองรับบริบทของการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปได้นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ จะช่วยให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะของส่วนราชการ

๔.๑) เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารกำลังคน ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวงให้มีประสิทธิภาพ

(๒) ส่วนราชการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังคน

๔.๒) แนวทางการดำเนินการ

(๑) ให้ส่วนราชการพัฒนาฐานข้อมูลของกำลังคนทุกประเภท และเชื่อมโยงฐานข้อมูลของทุกส่วนราชการ (กรม) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การวางแผนและการบริหารกำลังคน ตลอดจนสนับสนุนงานของ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับส่วนราชการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลกำลังคนในระดับกระทรวง โดยบูรณาการเข้ากับโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) หรือฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่ส่วนราชการใช้อยู่แล้ว

(๓) ส่งเสริมส่วนราชการให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๔.๔ การนำมาตราการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำมาตราการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปสู่การปฏิบัติ เน้นการดำเนินการที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ บริบทและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ โดยให้ คปร. ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับนำมาตราการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและวิชาการแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว

๔.๔.๒ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๕.๕.๓ ให้ คปร.พิจารณาจัดสิ่งจูงใจให้ส่วนราชการนำมาตรการบริหาร
กำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) พิจารณาจัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมด
สำหรับส่วนราชการที่มีการจัดทำแผนกำลังคนและมีฐานข้อมูลกำลังคนทั้งในส่วนของ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวในระบบอิเล็กทรอนิกส์
อย่างสมบูรณ์

๒) ศึกษาเพื่อหามาตรการจูงใจอื่นๆ เช่น การให้ส่วนราชการ
สามารถนำงบประมาณที่ประหยัดได้จากการบริหารกำลังคน การปรับปรุงภารกิจหรือ
จากการจ้างเหมา ไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนางานในส่วนราชการนั้นๆ

๕. ข้อเสนอพิจารณา

๕.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖)
ตามข้อเสนอของ คปร.ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการ
บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ข้อ ๔) เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ถือปฏิบัติต่อไป

๕.๒ มอบหมายให้ คปร. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ
ส่วนราชการ ดำเนินการเพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-
๒๕๕๖)ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม ๒๕๕๓

ด่วนที่สุด

ที่ กค 0406.5/ 19162



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

28 กันยายน 2553

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ **ด่วนที่สุด** ที่ นร 0506/ว(ล)16189 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

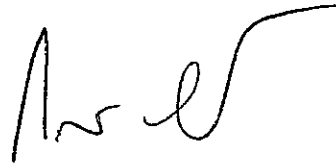
กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เป็นมาตรการที่จะช่วยควบคุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เกี่ยวกับอัตราจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้อัตราจ้างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลดีกับขนาดกำลังคนในภาครัฐเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามความจำเป็นที่แท้จริง ประกอบกับมีระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐานที่จะสนับสนุนให้การบริหารราชการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวย่อมมีผลต่อภาระงบประมาณ แต่หากเปรียบเทียบกับงบประมาณที่รัฐต้องจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งมีผลผูกพันในระยะยาว มาตรการนี้จะช่วยให้รัฐสามารถประหยัดงบประมาณแผ่นดินอันเป็นภาระผูกพันในระยะยาวได้ ดังนั้น จึงเห็นชอบในหลักการตามที่ คปร. เสนอ อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตว่ามาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว สมควรที่จะได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่ได้จากมาตรการดังกล่าว ว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงได้จริงหรือไม่ เพียงใด ตลอดจนผลกระทบหรือข้อขัดข้อง

/ ที่เกิดขึ้น ...

ที่เกิดขึ้นกับส่วนราชการจากมาตรการดังกล่าว เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยเหลือหรือนำ
แก่ส่วนราชการเพื่อช่วยให้มาตรการดังกล่าวบรรลุผลยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายกรณ์ จาติกวณิช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบด้านเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. 0-2273-9607

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๙๗๗๙



กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๑๖๑๘๙

ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอแนะของกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้หน่วยงานเสนอข้อเสนอแนะหรือ
ความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) และมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐-๒๖๒๙ - ๖๑๗๔

โทรสาร ๐-๒๖๒๙ - ๕๖๒๓

ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ยุบกรมจากส่วนราชการที่ปฏิบัติเป็นกรมเดิม ทั้ง ๔ กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน กศน., สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งหากแยกจำนวนข้าราชการในแต่ละกรมเดิมแล้ว แต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการไม่เกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา แต่เมื่อรวมเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว จึงทำให้เป็นส่วนราชการที่มีข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา

๒. กรณีการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณตามมติคณะรัฐมนตรี กำหนดให้ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ได้รับจัดสรรอัตราเกษียณอายุในตำแหน่งบริหารระดับสูง และบริหารระดับกลางคืนทั้งหมด โดยไม่ต้องแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ คปร. จะจัดสรรอัตราคืนให้ในรอบแรกก่อนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนอัตราที่เกษียณอายุในส่วนราชการนั้น (ไม่รวมอัตราผู้เกษียณอายุที่เป็นตำแหน่งบริหารระดับสูงและตำแหน่งบริหารระดับกลาง)

๓. ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๒ สป.ถูกยุบตำแหน่งไปแล้ว ดังนี้

ส่วนราชการและจำนวน ปีงบประมาณ พ.ศ.	สป. (เดิม) ๘๖๔	กศน. ๔๐๕	ก.ค.ศ. ๒๙๑	สช. ๒๘๑	รวม ๑๘๔๑
๒๕๕๐	๑๕	๔	๕	๔	๒๘
๒๕๕๑	๑๓	๑	๕	๑๒	๓๑
๒๕๕๒	(เรื่องอยู่ที่ คปร. ยังไม่ตอบกลับมา)				

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๒ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานพิเศษ เป็นกรมที่มีลักษณะเป็นการรวมตัวของ ส่วนราชการ ๔ หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงาน กศน. และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการยุบรวมตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือน โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับหน่วยงานอื่นจะทำให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลดลงซึ่งอาจทำให้ขาดอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างครบถ้วน จึงมีมติให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือขอทบทวนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยุบรวมตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือนไปยังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ตารางแสดงการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการครูจากขุบเลิกอัตราเกษียณอายุปกติและเกษียณอายุก่อนกำหนด ปีงบประมาณ พ.ศ.2543-2552

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ถูกขุบเลิกอัตรา			คปร.จัดสรรคืนให้			สูญเสียอัตรา
	เกษียณปกติ	เกษียณก่อนกำหนด	รวม	เกษียณปกติ	เกษียณก่อนกำหนด	รวม	
2543	2,714	12,239	14,953	0	2,118	2,118	12,835
2544	2,013	9,449	11,462	0	1,659	1,659	9,803
2545	1,694	13,077	14,771	0	2,330	2,330	12,441
2546	2,956	0	2,956	594	0	594	2,362
2547	3,672	21,415	25,087	652	10,707	11,359	13,728
2548	2,053	0	2,053	1,025	0	1,025	1,028
2549	3,502	0	3,502	1,751	0	1,751	1,751
2550	4,265	0	4,265	4,265	0	4,265	0
2551	5,110	0	5,110	5,110	0	5,110	0
2552	4,160	11,539	15,699	4,160	11,539	15,699	0
รวม	32,139	67,719	99,858	17,557	28,353	45,910	53,948

แบบสรุปจำนวนข้าราชการครูตาม จ.18 จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้และความต้องการครูเพิ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูล 10 มี.ย.52

ที่	จำนวนโรงเรียนที่จัดการศึกษา	จำนวนครูตาม จ.18 รวมตำแหน่งว่างที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขกฎเกณฑ์																					จำนวนครูตามเกณฑ์ก.ค.			จำนวนครู-ขาดเงิน			ความต้องการครู (ยกเว้นเฉพาะโรงเรียนที่ขาดครูตามเกณฑ์ ก.ค.)															ครู กข.	ครู กข. ข	ครู กข. ค	จำนวน	-ราย	-ราย														
		บริหาร	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	ภาษาต่างประเทศ	ภาษาต่างประเทศ	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	รวม(ปร.+ผู้สอน)	ปร.	ผู้สอน	รวม	ปร.	ผู้สอน	รวม	บริหาร	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	ภาษาต่างประเทศ	ภาษาต่างประเทศ	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา							ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	ศึกษาระดับต้น	รวม(ปร.+ผู้สอน)								
1	ประถมศึกษา	33,142	42,722	28,204	25,223	21,111	18,283	12,813	28,553	16,859	18,151	56,727											305,790	32,734	289,820	322,614	388	-13,212	-12,824	717	3,842	5,204	4,081	1,937	1,853	2,615	2,755	5,004	1,021	2,511														31,843	2,278	3,511	3,055	13,673	-2,522	-0.78			
2	มัธยมศึกษา	6,710	12,074	13,833	18,712	13,259	7,689	5,892	15,981	13,525	5,587	16											111,266	6,563	132,242	138,905	147	-27,748	-27,610	205	3,807	4,003	3,991	3,335	2,511	2,757	2,990	3,573	1,534	6														29,014	1,351	1,428	1,454	5,117	-23,725	-17.08			
3	สศศ.	460	319	296	299	278	186	191	458	231	154	29	175	13	15	2	5	5					3,330	672	9,037	9,709	-212	-5,187	-5,379	223	462	429	429	374	343	410	527	338	497	138	510	241	215	166	174	151	78	30	9							626	6,400	13	48	31	2,380	-4,028	-41.50
	ร.ร.เฉพาะความพิการ	129	119	98	84	96	69	77	133	71	75	9	69		1								26	1,080	194	2,934	3,128	-65	-2,003	-2,068	67	197	172	167	165	162	174	260	130	182	46	135	17	9										147	2,068	4	5	7	780	-1,272	-40.66		
	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	132	8	8	11	10	9	5	8	4	20	10	101	13	14	2	5	5	21				121	507	257	2,832	3,089	-126	-2,457	-2,582	125	45	39	50	21	47	101	58	16	177	77	405	224	206	166	174	132	60	30						421	2,582	3	3	3	908	-1,673	-54.35	
	ร.ร.ศึกษาสงเคราะห์	199	192	190	204	172	108	109	317	155	59	10	5										40	1,753	221	3,271	3,492	-22	-1,707	-1,729	31	220	218	212	188	134	135	209	192	138	15													58	1,750	6	40	21	576	-1,076	-30.17		

ประมวลผล ณ วันที่ 21 มี.ค.53

กษ.สพร.สพฐ.(sunka2552)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๖/๒๕๖๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

อ้างถึง หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๐๓(๑.๑)/๓๒๕๒
ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๑๐๐๔/๒๑๙๒๖
ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒
 ๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๒/๐๑๒
ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๕๕๕๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒
 ๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๕๙๕
ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๐๘
ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒
 ๖. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๖๐๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

ตามที่ได้เสนอเรื่อง โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกำหนด
เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา
ของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ตามที่
กระทรวงศึกษาธิการเสนอ

ด่วนที่สุด

ที่ มท 0202.1/ 10215



กระทรวงมหาดไทย

ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ 10200

๒๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า จะนำเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เสนอคณะรัฐมนตรี ในวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ พร้อมให้กระทรวงมหาดไทยเสนอข้อเสนอนะหรือความคิดเห็นไปยัง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงมหาดไทยมีข้อคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวกรณีแนวทางดำเนินการตามมาตรการบริหาร จัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้

๑. การกำหนดการใช้กำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ ในกรณีของพนักงาน ราชการที่กำหนดให้พนักงานราชการปฏิบัติงานเฉพาะในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนเท่านั้น อาจไม่ สอดคล้องแนวทางการใช้กำลังคนในองค์กรภาครัฐที่กำหนดให้ข้าราชการร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ปฏิบัติงานในภารกิจ หลัก (Core Function) ดังนั้น จึงควรให้พนักงานราชการปฏิบัติงานในภารกิจหลักด้วย เพื่อเติมเต็มในกรณี ส่วนราชการใดที่มีข้าราชการในจำนวนน้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งกรณีนี้จำเป็นต้องให้พนักงานราชการมาเสริม ในจำนวนร้อยละที่เหลือดังกล่าว

๒. การกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลัง โดยระบุให้ ส่วนราชการไม่ควรมียัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๓ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด สัดส่วนอัตราว่างดังกล่าว ควรกำหนดตามขนาดของส่วนราชการ เนื่องจากส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีจำนวนอัตราว่าง ในสัดส่วนที่มากกว่าส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก และอัตราว่างที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓ เป็นอัตราที่ค่อนข้างต่ำ อย่างน้อยควรกำหนดไว้ที่ร้อยละ ๕ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

๓. การใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวิธีการเกลี่ย “คนพร้อมตำแหน่ง” มากกว่าการเกลี่ยเฉพาะ “ตำแหน่ง” (ตำแหน่งว่าง) นั้น อาจส่งผลกระทบต่อส่วนราชการที่มีราชการ ส่วนภูมิภาค เนื่องจากการเกลี่ย “คนพร้อมตำแหน่ง” ต้องเป็นการเกลี่ยข้ามจังหวัด ทำให้ข้าราชการที่ถูกเกลี่ย นั้นได้รับผลกระทบตามไปด้วย ดังนั้น การเกลี่ยจึงควรเป็นการเกลี่ยเฉพาะตำแหน่งว่างเช่นเดิมจะเหมาะสมกว่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชวรัตน์ ชานวรินทร์กุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๒๒๒๓-๘๗๙๐, ๕๐๓๘๓



ที่ นร 0718/ 469

สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพฯ 10400

23 - กันยายน 2553

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว(ล) 16190 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานประมาณพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ตามข้อเสนอมของ คปร. และมอบหมายให้ คปร. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการดำเนินการนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เห็นควรให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เนื่องจากมาตรการดังกล่าวจะช่วยชะลอการเพิ่มขึ้นของงบบุคลากรในรายจ่ายประจำของประเทศ และนำไปสู่งบประมาณสมดุลได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววลัยรัตน์ ศรีอรุณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. 02 273 9516

โทรสาร 0 2273 9523



ที่ นร ๑๑๑๖/ ๓๔๑๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๑๖๑๙๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความเห็นเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น สำนักงานฯ พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นด้วยกับข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมของภาครัฐ โดยเฉพาะในช่วงการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของภาครัฐให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมจะสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน

๒. อย่างไรก็ตาม ปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนราชการต่างๆ ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินมาตรการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยควรมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินมาตรการให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และควรกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมาตรการดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำความเห็นของสำนักงานฯ เสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย
จกขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐-๒๒๘๐-๔๐๘๕ ต่อ ๓๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๒๘๒-๑๔๘๕

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๑๒๐๐/๐๐๐๓๖



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๑๖๑๙๐
ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)
ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นด้วยในหลักการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)
ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทาง
ในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ให้มีความสอดคล้องกับการทบทวนบทบาทของภาครัฐที่เหมาะสม
ต่อไป

๒. ในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ใน
ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ โดยให้ส่วนราชการ
ร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องทบทวนภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และแนวโน้ม
ในอนาคต เพื่อนำไปสู่การทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นั้น มีความ
สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๖ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ (มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการ
จัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นฯ) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๑-พ.ศ. ๒๕๕๕) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : มุ่งสู่การเป็นองค์กร
ที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง
และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงบทบาทภารกิจและ
โครงสร้างของภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม Rightsizing) ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่
๗ กันยายน ๒๕๕๓ เห็นชอบกับความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการขยายระยะเวลาของ

มาตรการ...

มาตรการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงาน รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานกับส่วนราชการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุน การขอขยายหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการจัดตั้งองค์การมหาชนของรัฐ เพื่อจะได้พิจารณาในภาพรวมต่อไป จึงเห็นว่าในการทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นั้น ควรจะได้มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง และประสานกับส่วนราชการให้นำเสนอแผนการทบทวนบทบาทภารกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาก่อนจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำนักพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๕๘



ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๒๖๖๕

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖ / ๑๖๑๙๒ ลงวันที่ ๑๓
กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เสนอความเห็น
เกี่ยวกับมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการ
กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ นั้น

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า
มาตรการดังกล่าวจะช่วยให้ส่วนราชการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและ
แนวทางการใช้กำลังคนในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเสนอที่จะให้มีการกำหนดกรอบ
อัตราพนักงานราชการจำนวนหนึ่งไว้เป็นส่วนกลาง เพื่อใช้ในการจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความ
จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจ โดยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานตามเงื่อนไข
ที่กำหนด ให้ส่งคืนกลับมาไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อสำรองไว้จัดสรรให้ส่วนราชการที่มีเหตุผลความจำเป็น
ต่อไป นั้น จะช่วยให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนและสามารถใช้กำลังคน
ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แทนการเพิ่มอัตราข้าราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทสิกร กาญจนะจิตตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๕๓๗