

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๖๖๙



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง กรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๖/๔ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๑๖๙๖๖ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๒.๑/๑๒๑๔๙ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖
 ๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๙๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๓๑๘/๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/๒๐๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖
 ๗. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๑๖/๖๑๓๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖
 ๘. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๙๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖
 ๙. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ตช ๐๐๐๙.๑๖๒/๔๒๗๐ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งกระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปราฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีมีข้อสั่งเกต ดังนี้

๑. เนื่องจากแนวทางการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐทั้งระบบทั้งที่สังกัดหน่วยงาน ภายใต้ฝ่ายบริหารและสังกัดองค์กรต่าง ๆ ที่มีได้อยู่ภายใต้ฝ่ายบริหารยังมีความเหลื่อมล้ำ และไม่ได้มีการบูรณาการการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการในเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ รับผิดชอบประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต่อไป

๒. ในกระบวนการสรรหาและพัฒนากำลังคนในภาครัฐ การคำนึงถึงการเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและได้รับการยอมรับ รวมทั้งควรมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีศักยภาพที่หลากหลายมากขึ้น (Multi Skill) ทั้งนี้ ในกระบวนการสรรหาและพัฒนากำลังคนในภาครัฐควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมและมีใจรักในงานบริการ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการแนวใหม่ จึงเห็นควรมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. รับไปพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหากำลังคนเข้าสู่ระบบราชการ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว ลงมติว่า

๑. เห็นชอบตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ รับความเห็นของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒. ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐและสำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)



(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

21 ต.ค. 2556

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๔๔ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th (pat21-10-56)/วรรณิ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๖ / ๔



คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. ที่มา

มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และส่วนราชการมีแนวทางในการจัดอัตรากำลัง การบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทางนโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจภาครัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับถือปฏิบัติต่อไป

๒. การดำเนินการ

เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลและส่วนราชการ มีแนวทางในการบริหารและพัฒนากำลังคนสำหรับขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) จึงได้จัดทำข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของ คปร. มาประกอบการพิจารณา

๓. การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และ คปร.

๓.๑ ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ซึ่งประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ และ (๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ และเห็นควรให้นำแนวทางดังกล่าวไปประกอบการจัดทำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐเสนอ คปร. พิจารณา เพื่อให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ก่อนที่จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป

๓.๒ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

๔. ประเด็นเสนอคณะกรรมการ

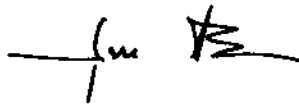
ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดทำบันทึกเสนอคณะกรรมการ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา) ประธาน คปร. ได้อนุมัติให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

๔.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

๔.๒ มอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เสนอคณะกรรมการพิจารณาในประเด็นดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางสุชาดา รังสินันท์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๖๔ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๖๖ ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๕๖ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

Email: surapong@ocsc.go.th ; puritat@ocsc.go.th

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

๑. ที่มา

๑.๑ มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และส่วนราชการมีแนวทางในการจัดอัตรากำลัง การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจภาครัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับถือปฏิบัติต่อไป

๑.๒ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติรับทราบผลการประชุมร่วมหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยในด้านบุคลากรภาครัฐ มีความเห็นว่าระบบราชการในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังที่มีศักยภาพอยู่มาก จึงมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. รับไปพิจารณาภาพรวมของบุคลากรภาครัฐ โดยรวบรวมความต้องการบุคลากรของทุกหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งวางระบบการคัดเลือก การพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในระบบราชการ เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าที่จะเกษียณอายุออกไปจำนวนมากและอาจขาดแคลนอัตรากำลังคนรุ่นใหม่ ทั้งนี้ โดยให้สอดคล้องกับภาพรวมของประชากรไทยที่มีแนวโน้มจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นด้วย

๑.๓ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบการบูรณาการยุทธศาสตร์ของประเทศ เพื่อเป็นกรอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ครั้งที่ ๒) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอ โดยในเรื่องการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) ให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต รวมทั้งการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ นอกจากนี้ ให้มีการศึกษาวิเคราะห์เชิงลึกในเรื่องอัตรากำลังคนภาครัฐ เพื่อใช้ในการวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเตรียมการแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบในการโอนย้ายบุคลากรให้มีความเหมาะสม

๒. สภาพปัจจุบันของการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๒.๑ จำนวนและขนาดกำลังคนภาครัฐ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๔)¹

๒.๑.๑ ภาครัฐเป็นผู้จ้างงานรายใหญ่ของประเทศ โดยมีกำลังคนรวมทุกประเภท (ทั้งในฝ่ายพลเรือนและทหาร) จำนวน ๒,๗๒๔,๓๓๕ คน หรือร้อยละ ๔.๐๔ ของจำนวนประชากร ในจำนวนนี้เป็นกำลังคนในฝ่ายพลเรือน ๒.๒๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๕ ของจำนวนประชากร และร้อยละ ๕.๙๑ ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ โดยมีสัดส่วนของกำลังคนภาครัฐ ๑ คน ต่อประชากร ๓๐ คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับญี่ปุ่น (๑:๓๗) และเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่ม OECD พบว่า ขนาดกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนของไทย ยังเล็กกว่าอังกฤษ (๑:๑๐) ฝรั่งเศส (๑:๑๓) สหรัฐอเมริกา (๑:๑๔) และเยอรมันนี (๑:๑๙) อยู่มาก

๒.๑.๒ ข้าราชการกลุ่มใหญ่ที่มีกำลังคนรวมกันเกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด ๔๕๑,๓๒๔ คน (ร้อยละ ๒๗.๓๖) ข้าราชการทหาร จำนวน ๓๗๗,๕๒๙ คน (ร้อยละ ๒๒.๘๙) ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๓๕๘,๗๓๕ คน (ร้อยละ ๒๑.๗๕) และข้าราชการตำรวจ ๒๐๙,๒๗๕ คน (ร้อยละ ๑๒.๖๙) ที่เหลืออีกไม่ถึงร้อยละ ๒๐ เป็นข้าราชการประเภทอื่นๆ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๒.๒๒) ข้าราชการอัยการ (ร้อยละ ๐.๑๙) ข้าราชการตุลาการ (ร้อยละ ๐.๒๖) ข้าราชการองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ (ร้อยละ ๐.๘๓) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ร้อยละ ๐.๕๑) พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๓.๙๓) และพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๕.๐๐) เป็นต้น

๒.๒ สถานภาพการจ้างงานของกำลังคนภาครัฐ

๒.๒.๑ กำลังคนในภาครัฐส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๐.๕๕ มีสถานะเป็นข้าราชการ ส่วนที่เหลือใช้รูปแบบการจ้างงานแบบอื่นๆ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ ๑๗.๗๘) ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ ๘.๕๑) พนักงานจ้าง (ร้อยละ ๖.๖๑) พนักงานราชการ (ร้อยละ ๔.๗๔) และพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ ๑.๘๑)

๒.๒.๒ กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๒๙ เป็นข้าราชการประจำ (๑,๒๗๒,๐๙๕ คน) รองลงมาร้อยละ ๒๑.๐๖ เป็นลูกจ้างชั่วคราว (๔๗๕,๘๒๘ คน) และร้อยละ ๙.๓๐ เป็นลูกจ้างประจำ (๒๑๐,๐๙๘ คน) นอกจากนี้ ยังมีพนักงานจ้าง ร้อยละ ๗.๙๗ (๑๘๐,๑๓๔ คน) และพนักงานราชการ ร้อยละ ๕.๓๘ (๑๒๑,๖๑๓ คน)

¹ ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. กำลังอยู่ระหว่างการประมวลผลและตรวจสอบข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒.๓ การกระจายของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน

๒.๓.๑ กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ ๗๑ อยู่ในภาคการให้บริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การรักษาความสงบภายใน และการบริการด้านสุขภาพ โดยในภารกิจด้านการศึกษามีกำลังคน ๕๓๐,๕๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๐ ของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ซึ่งถือเป็นกำลังคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด โดยในจำนวนนี้อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ๔๘๘,๙๘๒ คน (ร้อยละ ๓๘.๔๐) ส่วนที่เหลืออยู่ในกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๒๐๙,๒๗๕ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๕) และภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๖๙,๗๘๙ คน (ร้อยละ ๑๓.๓๕) ขณะที่ภารกิจด้านวิทยาศาสตร์ มีข้าราชการอยู่เพียง ๗๔๓ คน หรือร้อยละ ๐.๐๖ เท่านั้น

๒.๓.๒ กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ ๘๐.๒๙ ยังคงกระจุกตัวอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่เหลือเพียงร้อยละ ๑๙.๗๑ เท่านั้น ที่สังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังพบว่าข้าราชการฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย จากร้อยละ ๖๗.๓๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นร้อยละ ๖๗.๗๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ขณะที่จำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนในส่วนภูมิภาคลดลงจากร้อยละ ๑๗.๖๑ เหลือร้อยละ ๑๗.๑๔ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการฝ่ายพลเรือนในราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๕.๐๗ เป็นร้อยละ ๑๕.๑๓ และมีข้อสังเกตว่า ร้อยละ ๔๐.๔๕ ของกำลังคนในราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นพนักงานจ้าง ดังนั้น เมื่อรวมจำนวนลูกจ้างประจำ (ร้อยละ ๑๓.๙๕) และลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ ๓.๓๗) เข้าด้วยกันแล้ว ทำให้ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นใช้กำลังคนที่ไม่ใช่ข้าราชการมากถึง ร้อยละ ๕๖.๗๗

๒.๓.๓ ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ร้อยละ ๑๕.๗๖ ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เหลือกระจายอยู่ตามภาคต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กับจำนวนประชากร ผู้รับบริการ กล่าวคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ ๒๙.๒๘ ภาคกลาง ร้อยละ ๑๘.๘๕ ภาคเหนือ ร้อยละ ๑๗.๗๕ ภาคใต้ ร้อยละ ๑๔.๔๓ และภาคตะวันออก ร้อยละ ๓.๘๖ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๐.๐๗ ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

๒.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๔.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีจำนวน ๓๕๘,๗๓๕ คน โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๗.๓๓ (๑๖๙,๗๘๙ คน) อยู่ในกระทรวงสาธารณสุข รองลงมาอยู่ใน

กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ ๑๑.๐๗) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ๙.๘๒) และกระทรวงการคลัง (ร้อยละ ๘.๓๔) ส่วนกระทรวงที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญน้อยที่สุด ได้แก่ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (๖๓๑ คน) และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (๗๔๓ คน) ซึ่งสะท้อนว่า เกือบหนึ่งในสามของข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการด้านสุขภาพ ซึ่งมีหน่วยบริการกระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา (ไม่รวมวิศวกร) จะมีอยู่เพียง ๖,๖๗๘ คน หรือร้อยละ ๑.๘๖ ทั้งนี้ หากจำแนกตามลักษณะของภารกิจที่ปฏิบัติ จะพบว่าร้อยละ ๕๙.๘๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ในภารกิจด้าน “ปฏิบัติการ” ที่เหลืออีกร้อยละ ๔๐.๑๕ ปฏิบัติภารกิจด้าน “นโยบายและวิชาการ”

๒.๔.๒ โครงสร้างของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ยังขาดความสมดุลในแต่ละระดับตำแหน่ง

๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒๓๙,๙๗๑ คน (ร้อยละ ๖๖.๘๙) รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ ๓๑.๓๑) ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมีจำนวน ๕,๙๙๕ คน (ร้อยละ ๑.๖๗) และตำแหน่งประเภทบริหาร ๑,๐๘๙ คน (ร้อยละ ๐.๓๐) โดยข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๗.๗๔ อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๗๑,๒๖๔ คน) และร้อยละ ๒๔.๐๘ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (๘๖,๓๗๔ คน)

๒) ขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) ค่อนข้างแคบ กล่าวคือ มีตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงาน งบประมาณและบุคลากรของส่วนราชการ รวม ๗,๐๘๔ คน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งประเภทอื่น (ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงาน) จะมีสัดส่วนอยู่ที่ประมาณ ๑:๕๐ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสัดส่วนของจำนวนข้าราชการซึ่งมีประสบการณ์ต่อจำนวนข้าราชการในระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน พบว่า มีข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ๒๖,๖๕๙ คน และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป ๙๓,๒๔๕ คน รวมจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีประสบการณ์และรับผิดชอบปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ๑๑๙,๙๐๔ คน แต่มีข้าราชการในระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน รวมกัน ๒๓๑,๗๔๗ คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนหัวหน้าต่อลูกน้องอยู่ที่ประมาณ ๑ : ๒

๒.๔.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญมีการศึกษาดีขึ้น สะท้อนว่าระบบราชการอาจกำลังปรับเปลี่ยนจากการเป็นองค์กรที่เน้นการใช้แรงงาน (Labor Intensive) ไปสู่การเป็นองค์กรเน้นองค์ความรู้ (Knowledge Workers) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาประเทศในยุคสังคมฐานความรู้ โดยจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีถึงร้อยละ ๘๑.๔๖ ซึ่งเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด อีกร้อยละ ๑๑.๔๗ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๐.๔๑ ที่จบปริญญาเอก ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ ๑๘.๕๔ และมีแนวโน้มลดลง

๒.๔.๔ ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ ๕๓.๔๗ : ๔๖.๕๓) เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีสัดส่วนของข้าราชการเพศหญิงสูงถึงร้อยละ ๖๓.๓๐ มากกว่าเพศชายซึ่งมีอยู่ร้อยละ ๓๖.๗๐ โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ (เพศชาย) ส่วนใหญ่จะปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการปกครอง ตำรวจ การเกษตรและการช่าง ขณะที่ข้าราชการเพศหญิงส่วนใหญ่จะอยู่ในภารกิจด้านสาธารณสุข การศึกษา การเงินการคลัง และงานธุรการ

แต่หากพิจารณาการดำรงตำแหน่งระดับสูงในส่วนราชการจะพบว่า มีข้าราชการหญิงดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ร้อยละ ๒๕.๙๗ และประเภทอำนวยการ ระดับสูง ร้อยละ ๒๒.๓๓ นอกจากนี้ สัดส่วนของข้าราชการหญิงที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารจะยิ่งลดลงไปอีก กล่าวคือ มีสัดส่วนข้าราชการหญิงเป็นนักบริหาร ระดับต้นเพียงร้อยละ ๑๗.๑๑ และนักบริหาร ระดับสูง ร้อยละ ๑๘.๓๘ ทั้งนี้ จำนวนนักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยลำดับ

๒.๔.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่วัยสูงอายุและระบบราชการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุ

๑) อายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในภาพรวมคือ ๔๒.๖๙ ปี โดยส่วนราชการที่มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสูงสุดที่สุด คือ ๔๖ ปี ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๔๕.๘๓ ปี) กระทรวงอุตสาหกรรม (๔๕.๗๙ ปี) กระทรวงการต่างประเทศ (๔๕.๔๘ ปี) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๔๕.๔๘ ปี) และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๔๕.๑๘ ปี) ส่วนกระทรวงที่ข้าราชการในสังกัดมีอายุเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กระทรวงสาธารณสุข (๔๐.๗๖ ปี)

๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๙.๙๘ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๕๐ ปี (Generation X) และร้อยละ ๑๒.๑๗ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป (Generation Baby Boomer) มีข้าราชการพลเรือนสามัญเพียงร้อยละ ๘.๘๕ เท่านั้นที่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี (Generation Y)

๓) แนวโน้มอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า อยู่ที่ร้อยละ ๙.๓๐ (สะสมรายปี เทียบกับปีฐาน พ.ศ. ๒๕๕๔) โดยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ มีแนวโน้มจะเกษียณอายุราชการเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ (เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน) โดยส่วนราชการ ๑๐ แห่ง ซึ่งมีแนวโน้มจะสูญเสียผู้บริหารจากการเกษียณอายุราชการมากที่สุด ได้แก่ กรมการท่องเที่ยว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กรมการศาสนา สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๔.๖ อัตราการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเกษียณอายุราชการ โดยเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการที่สูญเสียไปทั้งหมดในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๔๗.๔๒ รองลงมาเกิดจากการลาออกจากราชการ ร้อยละ ๔๔.๐๒ เสียชีวิต ร้อยละ ๗.๕๐ และออกด้วยเหตุผิดวินัย ร้อยละ ๑.๐๖ สำหรับการลาออกนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีข้าราชการลาออกจากราชการ ๒,๖๘๙ คน ในจำนวนนี้ร้อยละ ๗๐.๒๙ เป็นข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขที่เหลือเป็นข้าราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ๕.๗๖) กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ ๔.๔๖) และกระทรวงการคลัง (ร้อยละ ๔.๑๓)

๓. ผลการดำเนินงานของ คปร. ตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การดำเนินการภายใต้มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของ คปร. ได้เน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปผลการดำเนินการของ คปร. และปัญหาอุปสรรคได้ดังนี้

๓.๑ ผลการดำเนินการชะลอการเพิ่มอัตรากำลัง

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ สามารถควบคุมและชะลอการเพิ่มอัตรากำลังได้บางส่วน สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ สามารถลดอัตราว่างข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน ๑๑๕,๗๐๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๒ ของอัตราที่ว่างทั้งหมด ๒๐๗,๖๕๖ อัตรา (โดยในช่วงเวลาดังกล่าวมีข้าราชการเกษียณอายุปกติ ๑๐๙,๑๙๔ อัตรา และเกษียณก่อนกำหนด ๙๘,๔๖๒ อัตรา)

๓.๑.๒ สามารถลดอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุ ว่างระหว่างปี จำนวน ๑๐๓,๙๖๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๕ ของอัตราลูกจ้างประจำ ที่ว่างทั้งหมด ๑๐๔,๗๕๑ อัตรา

๓.๑.๓ สามารถเกลี้ยอัตรากำลังในภาพรวมระหว่างส่วนราชการจากภารกิจ ที่มีความจำเป็นน้อยกว่า ไปสู่ภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า แทนการเพิ่มอัตรา ข้าราชการต้งใหม่ โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ – ๒๕๕๔ คปร. ได้จัดสรรอัตรา กำลังคืนให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๖

๓.๒ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๓.๒.๑ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ประกอบด้วยปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ รวมทั้งปัญหา ที่เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง สรุปได้ดังนี้

๑) กำลังคนภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังโดยใช้กลไกและมาตรการ ต่างๆ ของ คปร. ได้ผลเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ กำลังคนภาครัฐในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เพิ่มขึ้น จากปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ร้อยละ ๑๓.๔๐ ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยในบางช่วง แต่ในภาพรวมอยู่ในระดับคงที่ เนื่องจากมาตรการต่างๆ ของ คปร. ใช้บังคับเฉพาะกับ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ แต่อัตรากำลังข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐสภา อัยการ ตุลาการและองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและยังขาดมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิผล เป็นต้น

๒) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๕๕ สัดส่วนของงบบุคลากร ต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปี อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๓ - ๓๐ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ “งบบุคลากร”^๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ ของงบบรรณรายจ่ายประจำปี แต่ถ้าวพิจารณา “ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ”^๓ (ซึ่งรวมงบบุคลากรและค่าใช้จ่ายทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องับบุคลากรซึ่งแฝงอยู่ในงบประมาณหมวดต่างๆ) จะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ซึ่งยังไม่มี แนวโน้มลดลง สะท้อนความไม่สมดุลของผลิตภาพของกำลังคน (Workforce Productivity) ระหว่างค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

^๒ หมายถึง รายจ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน พนักงานราชการ (ตามความหมายของสำนักงบประมาณ)

^๓ หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ นอกเหนือจากที่ปรากฏในงบบุคลากร เช่น เงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานของรัฐ เงินเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับเงินเดือน เงินปรับวุฒิ ข้าราชการ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น โดยเก็บรวบรวมจากข้อมูลเบิกจ่ายจริง (กรมบัญชีกลาง)

๓) ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากผลการเกษียณอายุราชการ

๓.๑) ในแต่ละปี ส่วนราชการต่างๆ มีอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญเกษียณอายุ จำนวนประมาณ ๓,๐๐๐ อัตรา ในขณะที่มีคำขอรับการจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ประมาณ ๑๕,๐๐๐ อัตรา ซึ่งแสดงถึงอุปสงค์ความต้องการอัตรากำลังที่สูงกว่าอุปทานหลายเท่าตัว เนื่องจากข้อจำกัดภายใต้นโยบายการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ดังนั้น การที่ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มให้แก่ส่วนราชการใด ก็ย่อมหมายถึงการตัดลด/ยุบเลิกอัตรากำลังของส่วนราชการอื่น เพื่อที่จะควบคุมกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในภาพรวมมิให้เพิ่มสูงขึ้นเป็นภาระต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒) ปัจจุบันส่วนราชการมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหรือตามยุทธศาสตร์ประเทศ (Country strategy) จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุจึงอาจไม่เพียงพอหรือไม่ทันกับความต้องการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อขีดความสามารถของหน่วยงานในการดำเนินการตามนโยบายและภารกิจที่มีสำคัญเร่งด่วน และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม

๔) กระบวนการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุและคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มใหม่มีความล่าช้า เนื่องจากคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการทั้งสองกรณี จะต้องผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ก่อนส่งมายัง คปร. และหลายส่วนราชการประสบปัญหาในการนัดหมายเพื่อจัดประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ตลอดจนถึงใช้เวลาในการบริหารจัดการข้อมูลอัตรากำลังและตำแหน่งงาน เพื่อวางแผนลดความเสี่ยงหากไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังดังกล่าวคืนจาก คปร.

๓.๒.๒ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ปัญหาในการบริหารและการพัฒนากำลังคน ซึ่งมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ คุณลักษณะเชิงประชากรของกำลังคนภาครัฐ และวิธีการบริหารจัดการ สรุปได้ดังนี้

๑) ขาดการวางแผนและติดตามการใช้กำลังคนอย่างเป็นระบบ

ส่วนราชการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ และยังขาดระบบในการติดตามการใช้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

๑.๑) การวางแผนกำลังคนยังไม่สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน (Workforce Alignment) ส่งผลทำให้การจัดอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของนโยบาย การพัฒนาประเทศ รวมทั้งไม่สามารถบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลัง หรือการมีกำลังคนเกิน ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒) การใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยส่วนราชการ มักมีคำขออัตราข้าราชการเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันก็มีตำแหน่งว่าง อยู่เป็นจำนวนไม่น้อยซึ่งยังมีได้บรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน และมีการกันตำแหน่งว่าง ในระดับบรรจุไว้ส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการยุบรวมสำหรับปรับเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ขาดผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง นอกจากนี้ การใช้กำลังคนและรูปแบบการจ้างงาน (ซึ่งในฝ่ายพลเรือนมีหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการและพนักงานจ้าง) ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบกัน โดยกำลังคนภาครัฐบางประเภท (เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้าง เป็นต้น) มีคำขอปรับสถานภาพ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เทียบเคียงได้กับข้าราชการ หรือเรียกร้องให้มีการบรรจุเป็นข้าราชการ

๑.๓) ขาดกลไกในการติดตามตรวจสอบการใช้กำลังคน ในภาพรวม ทำให้การจัดอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความจำเป็นและทิศทางการพัฒนา ประเทศเนื่องจากขาดข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ การกระจายและการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังไม่สามารถตรวจสอบว่าส่วนราชการ ใช้กำลังคนได้ตามเงื่อนไขของตำแหน่งหรือไม่ รวมทั้งยังขาดระบบในการติดตามและประเมิน ความคุ้มค่าด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ยังต้องได้รับการปรับปรุง ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๑.๔) ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคน ที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ทำให้ขาดข้อมูลซึ่งจะนำมาใช้ประกอบการวางแผนและติดตาม การใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับจำเป็นตามภารกิจ และไม่สามารถเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและทิศทางการพัฒนาประเทศ ได้อย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ

๒) ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคน ภาครัฐ ประกอบด้วย

๒.๑) การขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพและการสูญเสีย อัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ

จากข้อมูลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกำลังคนภาครัฐ บ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีจำนวนข้าราชการสูงอายุมากขึ้นและมีแนวโน้มการเกษียณอายุราชการสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการหรือมีมาตรการรองรับอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้ระบบราชการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและถือเป็นความเสี่ยงต่อการบริหารราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการสูญเสียกำลังคนในตำแหน่งหรือสายงานที่มีความสำคัญหรือมีความขาดแคลน (Strategic Positions) เพราะจะทำให้ขาดความต่อเนื่องและความพร้อมในการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะ

๒.๒) ความไม่สมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่

ความไม่สมดุลระหว่างกำลังคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า เกิดจากการมีข้าราชการรุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการและความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เพราะงานหลายลักษณะต้องอาศัยองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ซึ่งข้าราชการรุ่นใหม่อาจไม่มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งหรือทดแทนกำลังคนที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ กำลังคนในแต่ละช่วงอายุมีความคาดหวังและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า ซึ่งหากขาดความเข้าใจก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้

๒.๓) กำลังคนภาครัฐมีความหลากหลายด้านประชากร มากขึ้น

การมีบุคลากรภาครัฐเพศหญิงมากกว่าชาย ตามที่กล่าวถึงข้างต้น การตระหนักถึงสิทธิของคนพิการและคนกลุ่มน้อยที่มีความแตกต่างด้านเชื้อชาติและศาสนา การให้การยอมรับในเสรีภาพและรสนิยมทางเพศ ความแตกต่างของพื้นที่การปฏิบัติงาน รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย รวมทั้งความแตกต่างของช่วงอายุ ทำให้กำลังคนในภาครัฐ มีความหลากหลายมากขึ้น และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลท่ามกลางความหลากหลาย (Diversity Management) อันจะส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มมากขึ้น (Customization)

๓) ชีตสมรรถนะของกำลังคนไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์และ
บริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๑) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหาร
ราชการส่งผลให้กำลังคนภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ
โดยเฉพาะการปฏิบัติราชการที่ต้องการทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) สามารถบริหารงาน
ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) ในภาวะวิกฤติและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
(Crisis and Risk) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขัดแย้งกับธรรมชาติของการบริหารงานในภาครัฐ
ที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialism) การมีทักษะเชิงเดี่ยวและการทำงาน
ในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อย นอกจากนี้ ยังขาดการวิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามนโยบายของรัฐบาลและ
ทิศทางการพัฒนาประเทศ (Critical Strategic Competencies)

๓.๒) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี
พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงภูมิรัฐศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ
ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในพื้นที่
ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงต้องมีการปรับ/พัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานในระดับภูมิภาคและนานาชาติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษา
ของประเทศสมาชิก ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทักษะการเจรจาต่อรองและ
สมรรถนะที่จำเป็น เช่น ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

๓.๓) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ระบบงานและ
วิธีปฏิบัติราชการเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการ
ปฏิบัติงานและการให้บริการ ส่งผลให้กำลังคนภาครัฐบางส่วนมีทักษะไม่เหมาะสมกับ
การทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และไม่สามารถใช้ประโยชน์
จากเทคโนโลยีดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

๔) ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๔.๑) ความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคน
ที่มีคุณภาพ

มีความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคน
ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมเข้ารับราชการ เนื่องจากคนรุ่นใหม่
ไม่เห็นวาระบบราชการเป็นนายจ้างที่ประสงค์จะเลือกเข้าทำงานด้วยเป็นอันดับต้นๆ
(Employer of Choice)⁴ รวมทั้งกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกยังไม่เอื้อให้ส่วนราชการ

⁴ แม้ว่าจะมีผู้สมัครสอบภาค ก. เป็นจำนวนมาก แต่สถิติชี้ว่าผู้สมัครเหล่านั้นเป็นกลุ่มคนที่รับราชการ
อยู่แล้วหรือผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคเอกชนมาก่อน แต่ต้องการแสวงหาความมั่นคงในระบบราชการ ทำให้ระบบ
ราชการไม่สามารถแข่งขัน กับภาคเอกชนในการสรรหาบุคคลรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นเลือดใหม่ในระบบราชการ
ได้เท่าที่ควร

สามารถสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถจากนอกระบบราชการเข้ามาดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ นอกจากนี้ กระบวนการและวิธีการสรรหาคัดเลือกยังขาดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าและหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่เป็นอยู่ทำให้ไม่สามารถสรรหากำลังคนที่เก่งและดี (The Best, The Brightest) และมีคุณลักษณะที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของภาครัฐในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒) การพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและจุดเน้นในการพัฒนาประเทศ (Policy and Development Focuses)

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังไม่ทั่วถึงและขาดจุดเน้น โดยหากพิจารณาจากการจัดสรรงบประมาณจะพบว่า งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือร้อยละ ๒.๗๔ ของงบดำเนินงานเท่านั้น นอกจากนี้ ทิศทางของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่มี ความชัดเจน และยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Based Development) อย่างเต็มที่ กล่าวคือยังขาดการวิเคราะห์ขีดสมรรถนะที่สอดคล้องและจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และนำผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร (Strategic Competency Gap) นอกจากนี้ ยังขาดการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นและธรรมชาติการเรียนรู้ของข้าราชการแต่ละกลุ่ม/ระดับ รวมทั้งยังไม่มี การติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๔.๓) การรักษาและจูงใจบุคลากรภาครัฐ ยังไม่มีประสิทธิผล

(๑) แม้อัตราการลาออกจะไม่สูงนักเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ อัตราการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐๒ ของอัตราการสูญเสียกำลังคนทั้งหมดในระบบราชการ และกำลังคนกลุ่มที่จำเป็นต่อการให้บริการสาธารณะมีอัตราการลาออกสูง กล่าวคือ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๔ มีแพทย์ลาออกจากราชการ ๕,๘๐๓ คน (เฉลี่ยปีละ ๖๔๕ คน) ทันตแพทย์ ๑,๓๓๘ คน (เฉลี่ยปีละ ๑๔๙ คน) และพยาบาลวิชาชีพ ๔,๑๕๓ คน (เฉลี่ยปีละ ๔๖๑ คน)

(๒) ค่าตอบแทนภาครัฐยังไม่สามารถดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสายงานอันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ แม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อลด

ความแตกต่างของค่าตอบแทนภาครัฐกับภาคเอกชน แต่ยังคงจำเป็นต้องพิจารณาทบทวนโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นธรรม แรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับคนเก่าซึ่งมีประสบการณ์และรับราชการมาก่อน นอกจากนี้ ยังมีความเหลื่อมล้ำในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ ด้วย

(๓) ข้าราชการส่วนใหญ่เกษียณอายุขณะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานและระดับชำนาญการ ทำให้มองไม่เห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน โดยส่วนราชการยังไม่ได้วางแผนในการสร้างและพัฒนาทางก้าวหน้าให้กับข้าราชการ (Career Planning and Development) อย่างเป็นระบบ ส่วนใหญ่เน้นการเติบโตตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา (Vertical Career Path) แต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับทางก้าวหน้าในแนวระนาบ (Horizontal and Spiral Career Path) ที่เน้นการสั่งสมประสบการณ์ ที่หลากหลายทั้งในส่วนราชการ ในภาครัฐและนอกภาครัฐ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น (Career Opportunity)

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งถือเป็นการปรับวัฒนธรรมการทำงานจากที่เน้นการบริหารงานตามกฎระเบียบ (Compliance Culture) ไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลงาน (Performance Culture) จึงทำให้มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ เครื่องมือในการวัดประเมินผลงานและสมรรถนะยังไม่มี ความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการขาดทักษะที่จำเป็นในการประเมินและการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อคติและดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง การจ่ายค่าตอบแทนยังไม่สะท้อนผลงานอย่างจริงจัง (Performance Based Pay) รวมทั้งระบบการบริหารจัดการกลุ่มที่มีผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (Poor Performers) ยังไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๔) ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ขาดความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่เห็นว่าหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) จึงทำให้หน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล มีลักษณะเป็นการทำงานตามกฎระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ขาดความยืดหยุ่น

ไม่เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการคน เพราะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในราชการส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาสั่งสมความเชี่ยวชาญในฐานะ “ผู้บริหารงาน” (Task Managers) ทำให้หลายกรณีละเลยต่อความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ขณะที่นักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะให้แสดงบทบาทที่เหมาะสมกับการบริหารราชการยุคใหม่ มากกว่าการเป็น “ผู้คุมกฎ” และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการแต่เพียงอย่างเดียว

๓.๒.๓ ปัญหาการรับรู้ ความเข้าใจและความสามารถของส่วนราชการ ในการดำเนินการมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒ – ๒๕๕๖)

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้ทำการสำรวจการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหาร (ระดับรองอธิบดีขึ้นไป) ผู้บริหารตามสายงาน (ผอ.สำนัก/กอง) หัวหน้าหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และข้าราชการทั่วไป⁵ สรุปผลการสำรวจโดยสังเขปได้ดังนี้

๑) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ

๑.๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่ารัฐบาลมีมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (ร้อยละ ๖๗) และส่วนราชการของตนมีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว (ร้อยละ ๖๘) แต่ไม่ทราบรายละเอียดว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใดบ้าง หรือมีการดำเนินการอย่างไร

๑.๒) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ โดยเห็นว่าเป้าหมายสูงสุดของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ ควรเน้นการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ (ร้อยละ ๕๑) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนในส่วนราชการ (ร้อยละ ๒๕) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ (ร้อยละ ๑๒) มากกว่าจะมุ่งการลดขนาดกำลังคน (ร้อยละ ๘) หรือการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ (ร้อยละ ๔)

⁵ มีกลุ่มตัวอย่างจากส่วนราชการระดับกรม ๑๐๙ แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ระดับรองอธิบดีขึ้นไป) ร้อยละ ๘ ผู้บริหารตามสายงาน (ผอ.สำนัก/กอง) ร้อยละ ๓๘ หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๑๔ และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ทั่วไป ร้อยละ ๔๐ ดำเนินการสำรวจระหว่างเดือนสิงหาคม – ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๓) มีเพียงร้อยละ ๒๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เห็นว่าหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ คำนึงถึงความแตกต่าง ความจำเป็นและบริบทของส่วนราชการในการกำกับดูแลการบริหารอัตรากำลัง ของส่วนราชการ

๒) ผลการดำเนินการตามมาตรการการบริหารอัตรากำลังปกติ

ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าร้อยละ ๗๐ เห็นว่า ส่วนราชการของตนมีการดำเนินการตามมาตรการการบริหารอัตรากำลังปกติได้ครบถ้วน หรือดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นมาตรการภาคบังคับและเกี่ยวข้องกับการได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการหรือเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๓) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

ส่วนราชการยังไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเต็มที่ โดยร้อยละ ๖๓ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าส่วนราชการ มีการดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ในยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามภารกิจ และร้อยละ ๕๗ มีการดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียง ร้อยละ ๔๙ และร้อยละ ๓๒ ตามลำดับเท่านั้น ที่เห็นว่าส่วนราชการของตนได้ดำเนินการแล้ว เป็นส่วนใหญ่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้ กำลังคน (Workforce Planning and Audit) และยุทธศาสตร์การพัฒนาผลิตภาพและ ความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. ข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – พ.ศ. ๒๕๖๑)

เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทการบริหารราชการและสภาพ กำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป (ตามข้อ ๒) อีกทั้งเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการบริหาร จัดการกำลังคนของส่วนราชการ (ตามข้อ ๓) อันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี ชีตสมรรถนะสูง ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ จึงเห็นควรกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑)^๖ ดังต่อไปนี้

^๖ เพื่อให้ช่วงเวลาในการดำเนินการสอดคล้องกับกรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑)

๔.๑ หลักการ

๔.๑.๑ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

๔.๑.๒ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ

๔.๑.๓ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๔.๑.๔ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ

๔.๒.๓ กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ขอบเขต

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – พ.ศ. ๒๕๖๑) ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณงบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน

๔.๔ รายละเอียดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ ซึ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ ดังต่อไปนี้

๑) การเพิ่มอัตรากำลังราชการตั้งใหม่

๑.๑) ไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ก. มีการตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ข. เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

๑.๒) ในกรณีที่ส่วนราชการมีการขออัตรากำลังราชการตั้งใหม่ ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมภารกิจ อัตรากำลังทุกประเภท และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็น เสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. พิจารณาเห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังราชการตั้งใหม่ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ คปร. อาจนำผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น ร้อยละของตำแหน่งว่าง ผลการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และความก้าวหน้าในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ตามข้อ ๔.๔.๒ เป็นต้น มาประกอบการพิจารณา รวมทั้งอาจกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงบทบาทภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเงื่อนไข (Conditionality) ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบอัตรากำลังราชการตั้งใหม่ก็ได้

๒) การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

๒.๑) ไม่ยุบเลิกอัตรากำลังราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตรากำลังราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ จากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของส่วนราชการ ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น

๒.๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจ่งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร.กำหนด อนึ่ง กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณใด มีเหตุต้องออกจากราชการ (เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัย เป็นต้น) ก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ผู้นั้นครองอยู่เดิม (ก่อนออกจากราชการ) เป็นตำแหน่งที่อยู่ในข่ายที่ส่วนราชการนั้นต้องแจ่งในบัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น กรณีข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุในปีงบประมาณใด แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น จะไม่อยู่ในข่ายของอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

๒.๓) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้พิจารณาประเภทส่วนราชการ ประเภทของภารกิจ และประเภทตำแหน่ง ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทส่วนราชการ

ก. สำนักพระราชวังและส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องแจ่งตำแหน่งยุบเลิกแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

ข. ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา

- จัดสรรคืนทั้งหมดสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

- จัดสรรคืนให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่เกษียณอายุในส่วนราชการนั้น

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในส่วนที่เหลือ โดยพิจารณาจากประเภทภารกิจและประเภทตำแหน่งให้แก่ส่วนราชการในสังกัด

(๒) ประเภทของภารกิจ : จัดสรรให้สำหรับตำแหน่ง

ในภารกิจ ดังนี้

- ก. ภารกิจที่เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไข โดยเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน หรือยุทธศาสตร์ประเทศ
- ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ชายแดนภาคใต้
- ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย/ การพัฒนาระบบราชการ (ภารกิจเพิ่มเติม)
- ง. ภารกิจที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะ

(๓) ประเภทตำแหน่ง : จัดสรรให้สำหรับตำแหน่ง

ดังต่อไปนี้

- ก. ตำแหน่งในสายงานหลักของส่วนราชการ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติ
- ข. ตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานของ โครงสร้างอัตรากำลังสำหรับทุกส่วนราชการ
- ค. ตำแหน่งในสายงานขาดแคลน ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งที่มีการสูญเสียในอัตราที่สูงและยากที่จะสรรหาหรือรักษาไว้ในส่วนราชการ

๒.๓.๒) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสรรคืนให้สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- ก. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้น ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน และอยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ส่วนราชการแต่งตั้งบุคคลในอัตรารว่างดังกล่าวได้ทันที โดยให้ถือว่า คปร. อนุมัติการจัดสรรอัตราคืนให้แล้ว
- ข. ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์เรียนทุนรัฐบาล
- ค. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ง. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือโรงเรียนระดับประถมศึกษาระดับอำเภอ ตำบล ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน

จ. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนห่างไกล ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ฉ. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน

ช. ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ

ซ. ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

ฌ. ตำแหน่งในวิทยาลัยระดับอำเภอ วิทยาลัยชุมชน

๒.๓.๓) กรณีข้าราชการตำรวจ จัดสรรคืนให้ สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

ก. ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคง และสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข. ตำแหน่งในสถานีตำรวจในพื้นที่อำเภอ ในถิ่นทุรกันดารที่มีเขตตัวจังหวัด และพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัดที่ห่างไกลความเจริญ

ค. ตำแหน่งในภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ประทับ

ง. ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

จ. ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปราม ยาเสพติด

ฉ. ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

๒.๔) เมื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุแล้ว ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแล้วแต่กรณี แจ้งผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ

๓) กรณีลูกจ้างประจำ

ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ทุกส่วนราชการ ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการและกรมราชองครักษ์ และรายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ ทั้งนี้ คปร. จะพิจารณายกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงเฉพาะกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราว

ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคลากร ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ได้แก่ (ก) ลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง (ข) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ (ค) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และ (ง) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง ซึ่งการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ ต้องขอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อน

๕) ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้ คปร. ปีละ ๒ ครั้ง รายละเอียดตามวิธีการและรอบการรายงานที่ คปร. กำหนด

๔.๔.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการไปสู่เป้าหมาย จึงเห็นควรกำหนดมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management)

การวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจ จะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑) เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ

(๒) ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

(๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการ

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง

๑.๓) กลยุทธ์

(๑) วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (Workforce Planning) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ทบทวนบทบาทหน้าที่ภารกิจตามแนวทางในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ (ข) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่แท้จริงของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความเป็นตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ โดยพิจารณาทั้งความต้องการกำลังคน (Demand) กำลังคนที่มีอยู่ (Supply and Utilization) และค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (Personnel Cost) (ค) จัดทำแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคนขาดหรือเกิน ทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมและลดภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว) และเชิงคุณภาพ (ขีดความสามารถและสมรรถนะ) และ (ง) นำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

(๒) วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (Strategic Workforce) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้ (ก) วิเคราะห์และระบุกำลังคนในสายอาชีพที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการและการบริการประชาชน เช่น บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์ และนักวิจัย เป็นต้น และ (ข) วางแผนการสร้าง การสรรหาและการพัฒนาเป็นการเฉพาะแยกจากกลุ่มอื่น เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนกลุ่มสำคัญซึ่งมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนภาครัฐ (Workforce Productivity) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนากลไกเพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจ ทิศทางและนโยบายการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความจำเป็นของส่วนราชการที่แตกต่างกัน (ข) ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้ครอบคลุมกำลังคนส่วนใหญ่ในภาครัฐ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้และแนวทาง ในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลัง และ (ค) วางกลไกให้ผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการได้รับผิดชอบต่อการบริหารอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของหน่วยงาน (Personnel Management Accountability)

(๔) พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนทุกประเภทในภาครัฐ (Workforce Audit) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนาระบบและแนวทางการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน โดยควรครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ ได้แก่ การตรวจสอบการจัดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบงาน และการจัดอัตรากำลัง (การตรวจสอบสัดส่วนของกำลังคนประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในภารกิจหลัก ภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน) ความเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งการใช้งากำลังคนให้ตรงกับตำแหน่งงาน (ข) กำหนดมาตรการปรับปรุงการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับผลการตรวจสอบการใช้กำลังคนของส่วนราชการ และ (ค) รายงานผลการตรวจสอบให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และ คปร. พร้อมข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบการใช้กำลังคนภาครัฐ ดำเนินการตรวจสอบการใช้กำลังคนดังกล่าวด้วยก็ได้

(๕) พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทให้สมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนาฐานข้อมูลของกำลังคนทุกประเภท เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกำลังคนของทุกส่วนราชการ (กรม) เข้ากับโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนและบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (ข) ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยและสารสนเทศด้านกำลังคนมาใช้วิเคราะห์ประกอบการวางแผน การบริหารและการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (HR Analytics)

(๖) ศึกษาบทบาทแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดความล้าหลัง และดึงดูดใจข้าราชการให้สนใจไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
(Develop Workforce Strategic Readiness)

กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการ (Strategic Intangible Asset) เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการบริหารราชการ รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑) เป้าประสงค์

(๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ (Skill Set) รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสม (Mindset) ในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

(๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

(๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

(๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner)

๒.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

(๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) หรือแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

(๔) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professional) ของสำนักงาน ก.พ. หรือที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด

๒.๓) กลยุทธ์

(๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies) โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ (ก) การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเวทีโลก (ข) พัฒนาทักษะและขีดความสามารถของผู้บริหารทุกระดับในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ (Leading in Crisis & Turbulent Time) (ค) พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง (Risk Smart Workforce) และ (ง) ปรับเปลี่ยนทักษะและขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาล (Workforce Renewal) เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการจากการเน้นงานปฏิบัติที่ใช้กำลังคนจำนวนมาก (Labor Intensive) ไปสู่ภารกิจที่ต้องใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดนโยบาย กรอบมาตรฐาน การกำกับ ติดตาม และประเมินผล (Knowledge Intensive)

ทั้งนี้ ให้นำแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ ซึ่ง ก.พ. มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มาประกอบการดำเนินการด้วย

(๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity Management) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Planning) (ข) วางระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ ทั้งประเภทที่ชัดแจ้งและโดยนัย (Tacit & Explicit Knowledge) ที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดช่วง (ค) ศึกษาเพื่อวางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบระบบการทำงานและการจ้างงานหลังการเกษียณอายุราชการ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน) เพื่อรักษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นไว้ในหน่วยงาน และ (ง) เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และความหลากหลายในมิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (เช่น เพศ เชื้อชาติ ความพิการ พื้นที่ การปฏิบัติงาน และรูปแบบการจ้างงาน เป็นต้น) เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วมในการปฏิบัติงาน (Intergeneration Management)

ทั้งนี้ ให้นำแนวทางการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่ง ก.พ. มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๖ มาประกอบการดำเนินการด้วย

(๓) การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอสำหรับการเป็นกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ (Talent Pool) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ (ข) บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพกลุ่มต่างๆ ในภาครัฐ (เช่น HiPPS, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ เป็นต้น) ให้มีประสิทธิภาพ (ค) พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Exchange Program) หรือการไปฝึกปฏิบัติเพื่อสั่งสมประสบการณ์ (Secondment) เป็นต้น เพื่อให้กำลังคนภาครัฐรู้สึกและรู้รอบ (Well Round) และ (ง) ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพว่าสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้มากน้อยเพียงใด (Talent Contribution)

(๔) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ (Career Planning and Development) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ (Career Planning and Development) (ข) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม และ (ค) วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ROI)

(๕) พัฒนาผู้บริหารส่วนราชการและนักทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR professionalism) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนาขีดสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการทุกระดับให้มีความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดกลไกในการประเมินและพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริหารคนของบุคลากรกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลงานด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เป็นภาคบังคับ เป็นต้น และ (ข) เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินและพัฒนาขีดความสามารถของนักทรัพยากรบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางในการกำหนด รับรองและพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ (HR Accreditation and Development Center) โดยร่วมมือกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่างๆ องค์กรวิชาชีพ และสถาบันการศึกษา

๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ
ในภาครัฐ (Attract & Retain Competent Workforce)

กำลังคนซึ่งมีแรงจูงใจ มีความสุขและความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้ระบบราชการเป็นองค์กรซึ่งมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Organization) และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑) เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

(๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๓.๒) ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ

๓.๓) กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงระบบและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพได้มากขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ยกกระดับหน่วยงานของรัฐในตลาดแรงงานให้เป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และกำลังคนคุณภาพ (ข) พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ภาครัฐ เช่น ใช้การสรรหาในระบบเปิด (Lateral Entry) โดยเฉพาะในตำแหน่งและระดับที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการ เป็นต้น (ค) ปรับปรุงหลักสูตรหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมตรงตามที่ภาครัฐต้องการและสอดคล้องรองรับกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ เช่น เพิ่มการทดสอบภาษาอังกฤษหรือมีการประเมินทักษะและสมรรถนะอื่นๆ ร่วมด้วย เป็นต้น และ (ง) สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคนในการกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ เพื่อให้มีแหล่งของผู้สมัครที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของส่วนราชการและสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการด้วยการตลาดเชิงรุกเพื่อให้ดึงดูดคนรุ่นใหม่มากขึ้น

(๒) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ให้จูงใจและเป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเพื่อลดความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนภาครัฐและอัตราตลาด (โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ระดับตำแหน่ง สายอาชีพ และคู่เปรียบเทียบ) รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมในการรับเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และรุ่นเก่าที่รับราชการมาก่อน (ข) กำหนดค่าตอบแทนของสายอาชีพ โดยเน้นสายงานที่จำเป็นและขาดแคลน/ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRA) (ค) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคนและช่วงวัยแห่งชีวิต (Life Stages) เช่น ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงเริ่มต้น และเพิ่มในอัตราที่ลดลงเมื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยดึงดูดคนรุ่นใหม่ในระดับแรกบรรจุมากขึ้น และ (ง) ศึกษาเพื่อวางกลไกสำหรับดูแลความเสมอภาคและความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐแต่ละประเภท

(๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่

สัมพันธ์ภาครัฐ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) (ข) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement) (ค) พัฒนาทักษะการดูแลบริหารคน (People Management) ให้กับผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล (Perceived Fairness) (ง) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Smart) เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือพัฒนาระบบการทำงานทางไกล (Telework) เป็นต้น และ (จ) พัฒนาระบบงาน/วิธีการทำงานที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (Empowerment)

ทั้งนี้ ให้นำมติและความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการระดับชาติเพื่อศึกษาทบทวนความเหมาะสมของค่าตอบแทนผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมทั้งหมด มาประกอบการดำเนินการด้วย

(๔) สร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบบริหาร

ผลการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Performance Culture) เพื่อให้หน่วยงาน ทีมงานและบุคคลเกิดแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement) (ข) เพิ่มทักษะในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และให้กำหนดเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เป็นต้น (ค) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างจริงจัง และ (ง) พัฒนาระบบเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐ (Workforce renewal) หรือการถ่ายเทกำลังคนเพื่อให้ข้าราชการมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับ การทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ โดยอาจใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสม หรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังและไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจาก ราชการ (Workforce Exit Plan)

๔.๔.๓ แนวทางการนำมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ไปสู่การปฏิบัติ

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. (สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ) และองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ) ดำเนินการดังนี้

๑.๑) จัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือแนวทางการดำเนินการ ในเรื่องต่างๆ (Guidelines) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหาร จัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม

๑.๒) ร่วมกับส่วนราชการแต่ละแห่งในการวิเคราะห์ ว่าเรื่องใดในยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มีความจำเป็นหรือมีผลกระทบสูงต่อการบริหารราชการ และสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสม หากจำเป็นอาจจัดให้มีการทดลองนำร่องการดำเนินการในบางเรื่อง ก่อนก็ได้

กรณี que เห็นว่ามีเรื่องซึ่งมีผลกระทบสูงต่อส่วนราชการ ในภาพรวมและจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ อาจประสาน/แจ้งสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อพิจารณา กำหนดให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

๑.๓) ชี้แจงทำความเข้าใจกับ อ.ก.พ. กระทรวง หัวหน้า ส่วนราชการ ผู้บริหาร หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำมาตรการบริหารและ พัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑.๔) ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ และรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคให้ ก.พ. คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี และ คปร. ทราบ

๒) ให้องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้กับองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ รวมทั้งอาจจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารและพัฒนากำลังคน เพื่อให้การควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐมีความครอบคลุมและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔) ให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อมาตรการสิ้นสุดลง

๕. การพิจารณาของ ก.พ. และ คปร.

๕.๑ ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ซึ่งประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ และ (๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ และเห็นควรให้นำแนวทางดังกล่าวไปประกอบการจัดทำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เสนอ คปร. พิจารณา เพื่อให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ก่อนที่จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป

๕.๒ คปร. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

๖. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๖.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ มอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
กันยายน ๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

ที่ นร ๑๐๐๘.๖ / ๗

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา)

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๑. ที่มา

มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และส่วนราชการ มีแนวทางในการจัดอัตรากำลัง การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ประกอบกับ เพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจภาครัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับถือปฏิบัติต่อไป

๒. การดำเนินการ

เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลและส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารและพัฒนากำลังคนสำหรับขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) จึงได้จัดทำข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของ คปร. มาประกอบการพิจารณา

๓. การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และ คปร.

๓.๑ ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ซึ่งประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้พร้อมเชิงกลยุทธ์ และ (๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ และเห็นควรให้นำแนวทางดังกล่าวไปประกอบการจัดทำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เสนอ คปร. พิจารณา เพื่อให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ก่อนที่จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป

๓.๒ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติ เห็นชอบข้อเสนอมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติต่อไป

๔. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี


ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) เพื่อพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

๔.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ แนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

๔.๒ มอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการ บริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ประเด็นเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้นำข้อเสนอมาตรการการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นางสุชาดา รังสินันท์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๒๖๗๖๖



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เสนอเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ จะทำให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทการบริหารราชการ และสภาพกำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารจัดกำลังคนของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบกับจะทำให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลัง และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจภาครัฐ จึงเห็นชอบตามข้อเสนอของ คปร.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๐๒.๑/๑๒๑๔๙



กระทรวงมหาดไทย

ถนนอิษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการฯ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ แจ้งว่า จะนำเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอคณะกรรมการฯ ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ พร้อมให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ นั้น

กระทรวงมหาดไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ กรณีส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการ เกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ให้จัดสรรคืนทั้งหมดสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ และจัดสรรคืนให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เกษียณอายุในส่วนราชการนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสรรอัตราว่างคืนให้กับส่วนราชการที่มีภารกิจตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ และมีภารกิจเพิ่มขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาบางส่วนราชการได้รับมอบหมายนโยบายสำคัญเร่งด่วนจากรัฐบาล แต่ไม่ได้รับการจัดสรรอัตราว่างเพิ่ม และถูกยุบเลิกอัตราว่างกรณีเกษียณอายุราชการอีกด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรรพงค์ เรืองสุวรรณ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่

โทร/โทรสาร ๐-๒๒๒๓-๘๗๕๐

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๓๙๖๒



กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การเสนอความเห็นมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ และที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๖๑๑๓ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดความเห็นมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า ขอให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบในหลักการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เนื่องจากมาตรการดังกล่าวจะช่วยให้ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ อีกทั้ง กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และขอเสนอความเห็นเพิ่มเติม มาเพื่อประกอบการพิจารณารายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจาตุรนต์ ฉายแสง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๖๑๗๔

โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

รายละเอียดความเห็นมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

ประเด็น	ความเห็นเพิ่มเติม
<p>การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป - ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา - ลูกจ้างประจำ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรมีการจัดสรรคืนอัตราทั้งหมด เพื่อรองรับกับภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเตรียมความพร้อมและเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และการพัฒนาองค์การตามมาตรการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นต้น ๒. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสรรคืนให้ ขอปรับเป็นคืนให้ทั้งหมด สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ๓. ขอเพิ่มเติมเงื่อนไขการจัดสรรโดยขอให้จัดสรรอัตราข้าราชการครูให้กับสถานศึกษาที่ไม่มีอัตรากำลังข้าราชการครูอยู่แล้ว ๔. กรณีลูกจ้างประจำให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น เห็นควรให้กำหนดเป็นอัตราพนักงานราชการทดแทนอัตราลูกจ้างประจำดังกล่าว
<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้พร้อมเชิงกลยุทธ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการร้อยละ ๑๐๐ ให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการพัฒนาข้าราชการได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
<p>ความครอบคลุมของมาตรการบริหารและพัฒนาคนกำลังคนภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรการดังกล่าวครอบคลุมกำลังภาครัฐเฉพาะข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่น ในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณงบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักการให้เป็นบุคลากรของรัฐประเภทอื่นที่มาทดแทนอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา นับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาและในปัจจุบันมีจำนวนประมาณแปดหมื่นคน คิดเป็นประมาณร้อยละ ๔๖ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด โดยมีจำนวนมากกว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประมาณ ๒ เท่า ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และจะแทนที่จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดภายในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า และเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศในระดับอุดมศึกษา หากมาตรการดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดความลักลั่นและไม่เท่าเทียม ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัย กับข้าราชการประเภทอื่นที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ไม่สามารถรักษาคนดี และคนเก่งให้ทำงานอยู่กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความเห็นว่ามาตรการดังกล่าวควรครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๘/ ๑๘

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว (ล) ๒๕๒๘๐

ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณี คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยมีประเด็นพิจารณาดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

๒. มอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

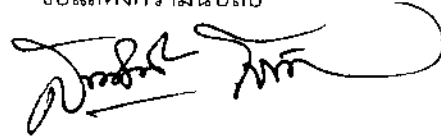
สำนักงบประมาณพิจารณาแล้ว เห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาตรการดังกล่าวข้างต้นไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ เพื่อเป็นแนวทาง

ในการ...

ในการบริหารจัดการอัตรากำลังและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีกลไก
สำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินการกิจการภาครัฐต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๒

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘/๒๐๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับข้อเสนอของ คปร. เรื่องมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ซึ่งส่วนราชการจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ประเทศและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความร่วมมือของส่วนราชการเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรชี้แจงทำความเข้าใจผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกส่วนราชการในราชการบริหารฝ่ายพลเรือน ให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการดำเนินการ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ กลไก หรือคู่มือการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ อาจจัดทีมที่ปรึกษาเพื่อติดตามและประสานการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการด้วย ก็จะช่วยให้การดำเนินงานตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๘, ๖๖๔๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๗๔, ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

e-mail: orawan@ocsc.go.th, ratchadawan@ocsc.go.th



ที่ นร ๑๑๑๖/๒๓๓

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

กัณยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความเห็นเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเป็นเตรียมความพร้อมสำหรับนโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมของภาครัฐเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘

๒. เห็นควรให้ความเห็นชอบในการมอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพื่อให้มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน เห็นควรให้ความสำคัญกับการวางกรอบหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มอัตราจ้างใหม่ให้เหมาะสมกับฐานะการคลังของประเทศในระยะยาว เพื่อให้มีความยั่งยืนและคุ้มค่าด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรมีการวางระบบหรือกลไกที่สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐทั้งระบบให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันมาตรการต่างๆ ของ คปร. ใช้บังคับเฉพาะกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ ในขณะที่ส่วนราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐสภา อัยการ ตุลาการและองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีระบบการบริหารบุคลากรของตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/ว.๕



วันที่
เวลา.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว ขอเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เห็นด้วยในหลักการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลัง การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ต่อไป

๒. เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐในภาพรวมของทั้งประเทศบรรลุตามเป้าหมายในข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จึงเห็นควรขยายขอบเขตการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐทุกประเภท (ทั้งในฝ่ายพลเรือนและทหาร)

๓. เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ในกลยุทธ์ที่ ๖ ศึกษา ทบทวนแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นควรจัดทำแนวทางในการส่งเสริมและ/หรือ มาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างชัดเจน เพื่อให้การถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระเบียบราชการส่วนภูมิภาคฯ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๓๐ โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๒๑

ด่วนที่สุด



ที่ ดช ๐๐๐๙.๑๖๒/๕๒๗๐

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ถนนพระรามที่ ๑ แขวงวังใหม่
กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๗) ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๒๕๒๘๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึงขอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) นั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้พิจารณาแล้วขอเรียนว่า เห็นชอบด้วยกับมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(พีระ พุ่มพิเชษฐ์)

ที่ปรึกษา (สบ ๑๐) ปฏิบัติราชการแทน
ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล

กองอัตรากำลัง

โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๒๒ ๗๙๒๒