

ด้านที่ ๑๑
ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๘๒



สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
รับที่ 22586
วันที่ ๗๓.๑.๖ เวลา 11.00 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

เลขที่	42410
วันที่	15 ต.ค. 53
เวลา	15:10 น.

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายองอาจ คล้ามไพบูลย์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๓๐ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ ๑๔๐๖.๕/๑๔๑๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
 ๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ส่วนที่ ๑๒๐๒.๑/๑๐๒๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
 ๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๗๘๔ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๑๖/๓๔๑๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓
 ๖. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร ๐๗๑๘/๔๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
 ๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่ ๑๒๐๐/๐๐๐๗๖ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
 ๘. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

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

/คณะรัฐมนตรี ...

๒๑.๔ (๗๕๕๔) ร.๓๖.๒(๒) รับที่ ๑๕๕

กิตติ

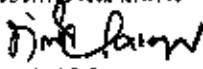
๒

เรียน อปส.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือถึง รมต.นร.
นายองอาจฯ) แจ้งมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2552-
556) ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ 28 ก.ย.53 ลงมติ
ข้อ (ดังเอกสารแนบ) ซึ่ง รมต.นร.(นายองอาจฯ) สั่งการ ทราบ
ก.เนาแจ้ง กปส. และ สคบ. ทราบ

ในการนี้ เห็นสมควรมอบ กกจ. เพื่อพิจารณาดำเนินการ
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ


(นางทัศนีย์ ไตรอรุณ)

สนก.

18 ต.ค.53

๓

- ส่วนงานเองเตรียมเอกสาร/ของ

- ~~ส่วนงานอื่น ๆ~~ ~~ส่วนงานอื่น ๆ~~ ~~ส่วนงานอื่น ๆ~~

ดำเนินการต่อไป


(นายธีระพงษ์ ไชยศิริ)

ร.อปส.

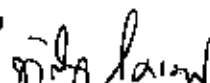
19 ต.ค. 2553

๔

จ. นร 0201.01/ว 2644

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดทราบ


(นางทัศนีย์ ไตรอรุณ)

สนก.

20 ต.ค.53

รปส. (นายธีระพงษ์ ไชยศิริ) 22410

19 ต.ค. 2553

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓ ลงมติว่า

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

๒. มอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการดำเนินการเพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ตามที่รองเลขาธิการ ก.พ. (นายสนิทกร ฤาญจนะจิตรา) กรรมการและเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ ในส่วนของการกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตราจ้าง เห็นชอบเป็นหลักการให้ส่วนราชการมีอัตราว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

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

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

จึงเรียนยืนยันมา

- ทราบ
- สำนักราชเลขาธิการ
11๑๕ ขคช. ทราบ

(นายองอาจ คล้ามไพบูลย์)

รมต.บร.
พ. ๑๓-๑๓-๕๓

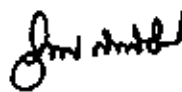
สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๖๕ (อัญชลี)

www.cabinet.thaigov.go.th

ขอแสดงความนับถือ



(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

เรียน พล.อ. นร.

พันเอก ธีรเดช ธีรเดช

พล.อ. นร. ทาน



(นายอนันต์ อ่อนเกตุพล)

เลขานุการ รมต.บร.

พ. ๑๓-๑๓-๕๓



ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๒๓๐

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ เห็นชอบข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๑) 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. ได้ดำเนินการปรับข้อเสนอมাত্রการบริหารกำลังคนภาครัฐ (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) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาในประเด็น ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทสิกร กาญจนะจิตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

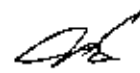
คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ผู้แทนออกชื่อ



(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

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

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖) ประกอบด้วยมาตรการปกติและมาตรการจูงใจ ดังนี้

ก. มาตรการปกติ

๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมายัง คปร. เพื่อให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น กรณีข้าราชการพลเรือน ไม่ยุบเลิกอัตราในภาพรวม กรณีข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจยุบเล็กร้อยละ ๕๐ และจัดสรรคืนร้อยละ ๕๐

๓) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง (ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)

ข. มาตรการจูงใจ

ยุทธศาสตร์ ๑ : การทบทวนบทบาทภารกิจภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ๒ : การปรับกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัดคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนอย่างสมดุลและเหมาะสมกับการกิจ

ยุทธศาสตร์ ๔ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ ๕ : การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของกำลังคนภาครัฐ

ทั้งนี้ การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

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 เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

๑.๔ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ มีความเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหารและกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีหลากหลายรูปแบบและประเภท ประกอบกับหน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการตามมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาระยะหนึ่งแล้ว สมควรจะได้รับการทบทวนการจัดประเภทและขนาดของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน โดยให้พิจารณาภารกิจของรัฐในฝ่ายบริหารเป็นหลัก

ดังนั้น เพื่อให้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทดแทนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕) 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 ๑๘๔,๔๕๖ อัตรา กล่าวคือ

๒.๑.๑ สามารถลดอัตรากำลังจากอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน ๑๐๗,๖๕๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๙ ของอัตราที่ว่างทั้งหมด ๑๗๒,๘๑๒ อัตรา (โดยในช่วงเวลาดังกล่าวมีข้าราชการเกษียณอายุปกติ ๗๔,๓๕๐ อัตรา และเกษียณก่อนกำหนด ๔๘,๔๖๒ อัตรา)

๒.๑.๒ สามารถลดอัตรากำลังจ้างประจำที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี จำนวน ๗๖,๗๙๕ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๘ ของอัตรากำลังจ้างประจำที่ว่างทั้งหมด ๑๗๒,๘๑๒ อัตรา

๒.๒ ผลการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ

๒.๒.๑ สามารถเกลี่ยอัตราว่างในภาพรวมระหว่างส่วนราชการจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่า ไปสู่ภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า แทนการเพิ่มอัตราข้าราชการ โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๑ คปร.ได้จัดสรรอัตราว่างคืนให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๒

๒.๒.๒ จัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คืนให้กระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๑ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการจัดทำรายละเอียดการขอคืนอัตราว่างในแต่ละปี (ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔) เสนอ คปร. พิจารณาตามเหตุผลและความจำเป็น เป็นปี ๆ ไป

๒.๒.๓ จัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ 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 เห็นชอบแนวทางการจัดอัตราว่างและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อเสนอของ คปร. ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑.๑ มาตรการบริหารอัตราว่างปกติ

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

๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา

๒) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์เรียนทุนรัฐบาล

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
ภารกิจด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ๔: การบริหารทรัพยากรด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ ๕: การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
ในภารกิจด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

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 ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทาง
การดำเนินการไว้ด้วย

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. ๒๕๔๙-๒๕๕๑) 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) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณยัง 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) ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างทุกประเภท (ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ให้ คปร. ปีละ ๒ ครั้ง รายละเอียดตาม วิธีการและรอบการรายงานที่ คปร.กำหนด

๕.๓.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรกำหนด “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์” สำหรับ ส่วนราชการฝ่ายพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร กรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องแนวทาง การจัดอัตราค่าจ้างและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานด้วย ทั้งนี้ โดยมี รายละเอียดของยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ตามพันธกิจ การจัดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจจะช่วยให้ ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สามารถให้บริการ สาธารณะหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชน ในอนาคต

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแทนการเพิ่มอัตราค่าจ้าง

(๒) ส่วนราชการสามารถจัดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นของภารกิจตามแนวทางที่กำหนด

(๓) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อน ภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ

๑.๒) แนวทางการดำเนินการ

(๑) ทบทวนการจัดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจ โดยให้ส่วนราชการร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องทบทวนภารกิจตาม หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้ดำเนินการเฉพาะ ภารกิจหลักที่สำคัญ/จำเป็นและมีความคุ้มค่า หรือภารกิจที่จะต้องดำเนินการในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทของการบริหารราชการ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าภารกิจ ไດ้รัฐเป็นผู้ปฏิบัติ หรือภารกิจใดควรได้รับการเพิ่มความเข้มแข็ง ภารกิจใดควรถ่ายโอนให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใดควรดำเนินการโดยภาคเอกชนดำเนินการทั้งหมด

หรือบางส่วน หรือโดยองค์กรในรูปแบบพิเศษ ทั้งนี้ ให้ยุบเลิกงานที่มีความจำเป็นน้อย เพื่อนำกำลังคนส่วนนี้ไปใช้ในการกิจหลักที่มีความสำคัญ/จำเป็นมากกว่า โดยให้ส่วนราชการดำเนินการดังต่อไปนี้

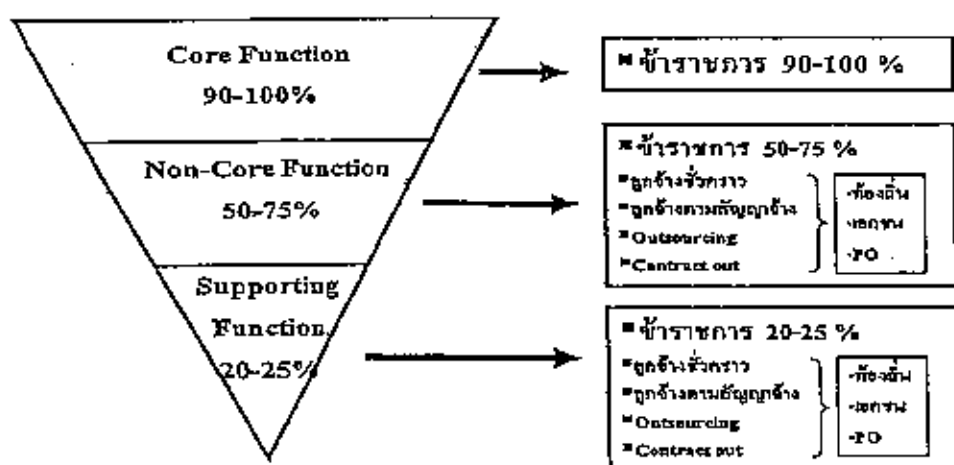
(๑.๑) จำแนกภารกิจของส่วนราชการออกเป็น ๓ ประเภท ตามแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจ โดยต้องพิจารณาทั้งประเภทและสัดส่วนการใช้กำลังคนในแต่ละประเภทภารกิจ และให้ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวงและติดตามการใช้กำลังคนให้เป็นไปตามแนวทางดังต่อไปนี้

- ภารกิจหลัก (Core Function) เป็นงานตามกฎหมาย หรือนโยบายหรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

- ภารกิจรอง (Non-core Function) เป็นงานที่ทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ งานสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจ เช่น งานข้อมูล งานศึกษาวิจัย เป็นต้น

- ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) เป็นงานด้านอำนวยการ 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** ควรให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด 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

- ให้ส่วนราชการสามารถปรับเพิ่มลดจำนวนและ
ระดับตำแหน่งได้ภายในกรอบผลค่ารวมของตำแหน่งตามโครงสร้างของแต่ละ
ส่วนราชการ ณ ปีฐานที่กำหนด ซึ่งไม่ถือเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ เพื่อความคล่องตัวใน
การบริหารอัตรากำลังและไม่ให้มีผลกระทบต้องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
ในภาพรวม

- ให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์
สูงสุด และไม่ควรมีอัตรากำลังเกินกว่าร้อยละ ๓ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

(๓) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
แผนการเพิ่มอัตรากำลัง เพื่อมิให้เป็นภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว
โดยมีมาตรการดังนี้

(๓.๑) ให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด โดยใช้กลไกการเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อให้มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม
กับปริมาณงาน ความจำเป็นตามพันธกิจ พื้นที่หรือตามฤดูกาล โดยเน้นการลด
อัตรากำลังจากหน่วยงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยกว่า ไปเพิ่มให้
หน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่า โดยคงจำนวนอัตราในภาพรวมไว้ไม่ให้เป็นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้
อาจใช้การเกลี่ย “คนพร้อมตำแหน่ง” (เกลี่ยตำแหน่งพร้อมผู้ครองตำแหน่ง) จากภารกิจ
ที่หมดความจำเป็นไปกำหนดเป็นตำแหน่งในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่าหรือ
การเกลี่ยเฉพาะ “ตำแหน่ง” ซึ่งเป็นการเกลี่ยตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนจากภารกิจ
ที่หมดความจำเป็น ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า

(๓.๒) ให้ส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยน
สถานภาพองค์กรไปเป็นองค์กรมหาชน องค์กรรูปแบบพิเศษ รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ซึ่งมีผล
ต่อการเปลี่ยนสถานภาพของกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง
ชั่วคราว) แจ้งอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมทั้งหมดไปยังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและ
นโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) หรือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.)
แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาขยับเล็กลงหรือใช้อัตรากำลังดังกล่าวจัดสรรให้ส่วนราชการที่มี
ความจำเป็นต่อไป

(๓.๓) ให้มีการกำหนดกรอบอัตราพนักงาน
ราชการจำนวนหนึ่งไว้เป็นส่วนกลาง เพื่อใช้ในการจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความ
จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจ โดยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานตาม
เงื่อนไขที่กำหนด ให้ส่งคืนกลับมารวมไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อสำรองไว้จัดสรรให้ส่วนราชการ
ที่มีเหตุผลความจำเป็นต่อไป

(๔) บริหารกำลังคนเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

(๔.๑) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจและให้สอดคล้องตามแนวทางของมาตรการการทบทวนบทบาทภารกิจตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าภารกิจใดในความรับผิดชอบ จำเป็นหรือสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ และให้จัดทำแผนกำลังคนรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ทั้งนี้ ให้สนับสนุนส่วนราชการที่มีแผนหรือมีภารกิจที่สมควรให้ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการวางแผนกำลังคนและการเคลื่อนย้ายกำลังคนสำหรับเตรียม/รองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔.๒) ไม่ให้มีการตัดโอนตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคมากำหนดเป็นตำแหน่งในราชการบริหารส่วนกลาง

(๔.๓) สร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารกำลังคนให้กับจังหวัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อทิศทางการพัฒนาจังหวัด และพื้นที่กลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์ ๒ : การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยถือปัจจัยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารงานให้บรรลุผล สำหรับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) เป็นเครื่องมือการประเมิน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าส่วนราชการจะมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีโอกาสนำขีดความสามารถดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมและทันกับสถานการณ์

๒.๑) เป้าหมาย

(๑) ทุกส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคนเป็นกรอบและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) มีระบบในการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการ

(๓) มีระบบในการประเมินและพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ

(๔) เพิ่มสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐเพื่อให้สะท้อนประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒) แนวทางการดำเนินการ

(๑) ผลักดันให้ทุกส่วนราชการมีและใช้แผนกำลังคนเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เป้าหมายการบริหารงาน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับสถานการณ์/ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยส่งเสริมส่วนราชการตามแนวทางต่อไปนี้

- วิเคราะห์โครงสร้างและประเมินสถานภาพกำลังคนของส่วนราชการ โดยใช้ชุดดัชนีวัดสุขภาพทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การประเมินความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล และกรอบการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ รวมถึงการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการสูญเสียกำลังคนอันเกิดจากการเกษียณอายุและจากสาเหตุอื่น เพื่อให้ส่วนราชการและระบบราชการโดยรวม สามารถวางแผนในการสรรหา พัฒนา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นการลดความเสี่ยงในการบริหารคนด้วย

- 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 แล้วยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยให้การใช้กำลังคนมีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคนนั้น ให้องค์กรกลาบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการ พิจารณาประเด็นสำคัญต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- ตรวจสอบความสำคัญความจำเป็นของภารกิจของหน่วยงานว่ายังต้องดำเนินการเองต่อไป หรือมีงานที่ควรยกเลิกหรือมีงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ งานในภารกิจนั้นๆ 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

• เตรียมกำลังคนให้มีขีดสมรรถนะและความพร้อมสำหรับการปฏิบัติการกิจ ด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างคลังบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น มีสมรรถนะและศักยภาพสูง (Successors Talent Inventory) สำหรับเตรียมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมสำหรับปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหรือในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง 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 ทั้งในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ 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 หรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังและไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจากราชการ

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

(๓.๔) ศึกษาเพื่อวางแผนทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ๔ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน การมีฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทที่สมบูรณ์ ถูกต้องและทันสมัยจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถวางแผนและบริหารกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการ/จำเป็นของส่วนราชการ ภารกิจและพื้นที่ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อรองรับบริบทของการบริหารราชการที่เปลี่ยนไปได้ นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ จะช่วยให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะของส่วนราชการ

๔.๑) เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารกำลังคน ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวงให้มีประสิทธิภาพ

(๒) ส่วนราชการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังคน

๔.๒) แนวทางการดำเนินการ

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

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

(๓) ส่งเสริมส่วนราชการให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๔.๕ การนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ไปสู่การปฏิบัติ เน้นการดำเนินการที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ บริบทและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ โดยให้ คปร. ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๕.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและวิชาการแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว

๔.๕.๒ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔.๔.๓ ให้ คปร.พิจารณาจัดสิ่งจูงใจให้ส่วนราชการนำมาตรการบริหาร
กำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) พิจารณาจัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมด
สำหรับส่วนราชการที่มีการจัดทำแผนกำลังคนและมีฐานข้อมูลกำลังคนทั้งในส่วนของ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวในระบบอิเล็กทรอนิกส์
อย่างสมบูรณ์

๒) ศึกษาเพื่อหามาตรการจูงใจอื่นๆ เช่น การให้ส่วนราชการ
สามารถนำงบประมาณที่ประหยัดได้จากการบริหารกำลังคน การปรับปรุงภารกิจหรือ
จากการจ้างเหมา ไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาในส่วนราชการนั้นๆ

๕. ข้อพิจารณา

๕.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖)
ตามข้อเสนอของ คปร.ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการ
บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ข้อ ๕) 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 เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

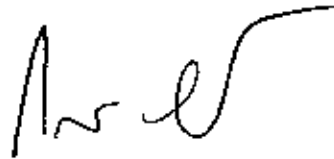
กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เป็นมาตรการที่จะช่วยควบคุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เกี่ยวกับอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลดีกับขนาดกำลังคนในภาครัฐเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบท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

/ ที่เกิดขึ้น ...

ที่เกิดขึ้นกับส่วนราชการจากมาตรการดังกล่าว เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยเหลือหรือแนะนำ
แก่ส่วนราชการเพื่อช่วยให้มาตรการดังกล่าวบรรลุผลยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายกรณ์ จาติกวณิช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบด้านเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. 0-2273-9607

สำเนาถูกต้อง



(นางอัญชลี จูรินทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๑๗๖๔



กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ส)๑๖๑๘๔

ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอแนะของกระทรวงศึกษาธิการ

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ฉันทนาภรณ์

(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐-๒๖๒๔ - ๖๑๗๔

โทรสาร ๐-๒๖๒๔ - ๕๖๒๓

ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ยุบกรมจากส่วนราชการที่ปฏิบัติเป็นกรมเดิม ทั้ง ๔ กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน กศน., สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งหากแยกจำนวนข้าราชการในแต่ละกรมเดิมแล้ว แต่ละส่วน ราชการจะมีจำนวนข้าราชการไม่เกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา แต่เมื่อรวมเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้ว จึงทำให้เป็นส่วน ราชการที่มีข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา

๒. กรณีการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณตามมติคณะรัฐมนตรี กำหนดให้ส่วนราชการที่มีอัตรา ข้าราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ได้รับจัดสรรอัตราเกษียณอายุในตำแหน่งบริหารระดับสูง และบริหารระดับกลางคืนทั้งหมด โดยไม่ต้องแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ คปร. จะจัดสรรอัตราคืนให้ในรอบแรกก่อนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนอัตรา ที่เกษียณอายุในส่วนราชการนั้น (ไม่รวมอัตราผู้เกษียณอายุที่เป็นตำแหน่งบริหารระดับสูงและตำแหน่ง บริหารระดับกลาง)

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 ในการยุบรวมตำแหน่งอัตราข้าราชการ พลเรือน โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับหน่วยงานอื่นจะทำให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลดลงซึ่งอาจทำให้ขาดอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างครบถ้วน จึงมีมติให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือขอทบทวนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยุบรวมตำแหน่งอัตราข้าราชการ พลเรือนไปยังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ตารางแสดงการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการครูจากยุบเลิกอัตราเกษียณอายุปกติและเกษียณอายุก่อนกำหนด ปีงบประมาณ พ.ศ.2543-2552

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ถูกยุบเลิกอัตรา			คปร.จัดสรรคืนให้			สูญเสียอัตรา
	เกษียณปกติ	เกษียณก่อนกำหนด		เกษียณปกติ	เกษียณก่อนกำหนด		
2543	2,714	12,239		0	2,118		12,835
2544	2,013	9,449		0	1,659		9,803
2545	1,894	13,077		0	2,330		12,441
2546	2,956	0		594	0		2,362
2547	3,672	21,415		652	10,707		13,728
2548	2,053	0		1,025	0		1,028
2549	3,502	0		1,751	0		1,751
2550	4,265	0		4,265	0		0
2551	5,110	0		5,110	0		0
2552	4,160	11,539		4,160	11,539		0
รวม	32,139	67,719		17,557	28,353		

பெரிய பூங்கா

ฉบับล่าสุดสรุป

1. จำนวนโรงเรียนมัธยมทั้งหมดมี 31,145 โรงเรียน (31,068 ชาย 78 หญิง) จำนวนนักเรียนประถมศึกษามี 28,812 โรงเรียนมัธยมศึกษา 2,358 โรงเรียน ศพท. 92 โรงเรียน ศูนย์
2. จำนวนนักเรียนมัธยม รวมทั้งหมด 7,814,011 คน จำนวนนักเรียนประถมศึกษา 6,387,410 คนมัธยมศึกษา 2,427,438 คน ศพท. 88,163 คน
3. จำนวนข้าราชการครูรวม 4.18 รวมทั้งหมด 424,486 คน จำนวนครูในบริหาร 40,352 คน ครูผู้สอน 384,054 คน
4. จำนวนข้าราชการครู ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งหมด 471,228 คน จำนวนครูในบริหาร 40,028 คน ครูผู้สอน 431,200 คน
5. จำนวนข้าราชการครู ขาดตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. รวมทั้งหมด 45,822 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 (ผู้บริหารเกินเกณฑ์ 324 อัตรา ครูผู้สอนขาดจากเกณฑ์ 47,144 อัตรา)
6. จำนวนข้าราชการครู ขาดครู (รวมจำนวนข้าราชการครูเกินขนาดของครูในหน่วยงานราชการ นักวิชาการชำนาญการพิเศษและนักพัฒนาการศึกษา) ขาดครูทั้งหมด 30,278 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42
7. จำนวนโรงเรียนที่มีข้าราชการครู ขาดจากเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งหมด 13,008 โรงเรียน จำนวน 87,287 อัตรา
8. จำนวนโรงเรียนที่มีข้าราชการครู เกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งหมด 10,280 โรงเรียน จำนวน 20,435 อัตรา
9. จำนวนโรงเรียนที่มีข้าราชการครู ขาดเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งหมด 7,848 โรงเรียน

前科也。前科者。謂刑罰。[前科前案2332]

1. "1" เพชรบูรณ์ตามต	2. "2" นครนายกเมือง	3. "3" นครนายกนคร	4. "4" องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	5. "5" กทม.	6. "6" โรงเรียนสังกัด ศษจ.
2. โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพิษณุ ไม่ไปดูแลที่สำนักงาน ศษจ.					
7. "7" โรงเรียนบ้านดง	8. "8" โรงเรียนนารายณ์	9. "9" โรงเรียนเทศบาลเมือง	10. "10" โรงเรียนพระอารามหลวง	11. "11" โรงเรียนชัยภูมิ	12. "12" โรงเรียนเปรมฤดี
					13. "13" โรงเรียนสังกัด ศษจ.

แบบสรุปจำนวนข้าราชการตาม พ. 18 จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้และความต้องการครูเพิ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

જાહેર સંબંધ

[illegible]

๑๖๕๖๖๖๖๖ ๖ ๖๖๖๖ ๖๖ ๖๖๖๖

นายอ.สมชาย (นาย) ๒๕๕๒

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 ๑๐๐๔/๒๑๕๒๖
ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒
๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๒/๐๑๒
ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๒
๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๕๕๕๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๕๕๕
ลงวันที่ ๔ 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

ตามที่ได้อ้างถึงเรื่อง โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

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

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ตามที่
กระทรวงศึกษาธิการเสนอ

ด่วนที่สุด

ที่ นท 0202.1/ 10215



กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ 10200

24 กันยายน 2553

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552-2556)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า จะนำเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2552-2556) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เสนอคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 21 กันยายน 2553 พร้อมให้กระทรวงมหาดไทยเสนอข้อเสนอนะหรือความคิดเห็นไปยัง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงมหาดไทยมีข้อคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวกรณีแนวทางดำเนินการตามมาตรการบริหาร จัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

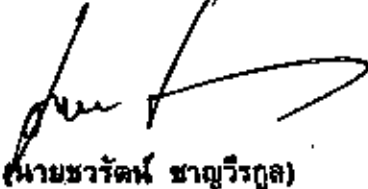
1. การกำหนดการใช้กำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ ในกรณีของพนักงาน ราชการที่กำหนดให้พนักงานราชการปฏิบัติงานเฉพาะในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนเท่านั้น อาจไม่ สอดคล้องแนวทางการใช้กำลังคนในองค์กรภาครัฐที่กำหนดให้ข้าราชการร้อยละ 90-100 ปฏิบัติงานในการกิจ หลัก (Core Function) ดังนั้น จึงควรให้พนักงานราชการปฏิบัติงานในภารกิจหลักด้วย เพื่อเติมเต็มในกรณี ส่วนราชการใดที่มีข้าราชการในจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 100 ซึ่งกรณีนี้จำเป็นต้องให้พนักงานราชการมาเสริม ในจำนวนร้อยละที่เหลือดังกล่าว

2. การกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลัง โดยระบุให้ ส่วนราชการไม่ควรมียัตราว่างเกินกว่าร้อยละ 3 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด สัดส่วนอัตราว่างดังกล่าว ควรกำหนดตามขนาดของส่วนราชการ เนื่องจากส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีจำนวนอัตราว่าง ในสัดส่วนที่มากกว่าส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก และอัตราว่างที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 3 เป็นอัตราที่ค่อนข้างต่ำ อย่างน้อยควรกำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายชวรัตน์ ชานวรินทร์)

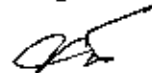
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำเนาถูกต้อง

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 0-2223-8790, 60383



(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



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) ความละเอียดครบถ้วนแล้ว นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวลัดยรัตน์ ศรีอรุณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. 02 273 9516

โทรสาร 0 2273 9523

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ obd@bbmail.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางอารียะณี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ที่ นร ๑๑๑๖/ ๗๔๑๑



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๔๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สี่ ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ส) ๑๖๑๔๐ 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) ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมของภาครัฐ โดยเฉพาะในช่วงการพัฒนาประเทศในระบอบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของภาครัฐให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมจะสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน

๒. อย่างไรก็ตาม ปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนราชการต่างๆ ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยควรมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการมาตรการให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และควรกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมาตรการดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำความเห็นของสำนักงานฯ เสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย
จึงขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐-๒๒๘๐-๔๐๘๕ ต่อ ๓๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๒๘๒-๑๔๘๕

สำเนาถูกต้อง

(นางอัญชลี สุจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

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 ด้านที่สุต ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๑๖๑๕๐

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

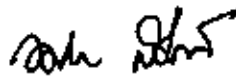
๒. ในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ใน
ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ โดยให้ส่วนราชการ
ร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องทบทวนภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และแนวโน้ม
ในอนาคต เพื่อนำไปสู่การทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นั้น มีความ
สอดคล้องและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานกับส่วนราชการในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนายหน่วยงาน การขอขยายหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการ จัดตั้งองค์การมหาชนของรัฐ เพื่อจะได้พิจารณาในภาพรวมต่อไป จึงเห็นว่าในการทบทวนการจัด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นั้น ควรจะได้มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงาน กลางที่เกี่ยวข้อง และประสานกับส่วนราชการให้นำเสนอแผนการทบทวนบทบาทภารกิจ และการ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาก่อนจัดทำ แผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

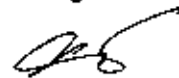
เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำนักพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๔๘

สำเนาถูกต้อง



(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

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 ด้านที่ ๓๓ ที่ นร ๐๕๐๖ / ๑๖๑๔๒ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ นั้น

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการดังกล่าวจะช่วยให้ส่วนราชการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและแนวทางการใช้กำลังคนในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเสนอที่จะให้มีการกำหนดกรอบอัตราพนักงานราชการจำนวนหนึ่งไว้เป็นส่วนกลาง เพื่อใช้ในการจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจ โดยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานตามเงื่อนไขที่กำหนด ให้ส่งคืนกลับมาไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อสำรองไว้จัดสรรให้ส่วนราชการที่มีเหตุผลความจำเป็นต่อไป นั้น จะช่วยให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนและสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แทนการเพิ่มอัตราข้าราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายมนตรี

(นายมนตรี กาญจนะจิตร)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๕๖๕ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๕๖๗

สำเนาถูกต้อง

(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ