

๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๓๐ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๑๙๑๖๒
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๒.๑/๑๐๒๑๔
ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๗๘๙
ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๑๖/๓๔๑๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓
๖. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร ๐๗๑๘/๔๖๙
ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๐๐๐๗๖
ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓
๘. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๒๖๙ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

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

/คณะรัฐมนตรี ...

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. (นายธนิตกร กาญจนะจิตรา) กรรมการและเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ ในส่วนของการกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตราจ้าง เห็นชอบเป็นหลักการให้ส่วนราชการมีอัตราว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

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

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

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๕ (อัญชลี)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

www.cabinet.thaigov.go.th

รอง อคร. ๒๓๐.๖๓
ผอ.อคร. ๔ ต.ค. ๒๕๕๓
ผช.
ผอ.กลุ่ม
นวล.
ผู้ช่วย



สจค. 4/289

814.53

15.30 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 6587
วันที่ 8 ก.ย. 2553 เวลา 16.20

ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๒๓๐

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย

และนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๑ เห็นชอบข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๑) 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 มาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ: ให้ปรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสรรอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุ โดยให้ คปร.พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรรอัตรา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจและตามความจำเป็นที่แท้จริง

๑.๒.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์: ให้ปรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยเห็นควรให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพ บริบทและเงื่อนไขของส่วนราชการแต่ละแห่งต่อไป

๒. การดำเนินการ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ดำเนินการปรับข้อเสนอมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามมติ คปร. เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ และได้จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี (สิ่งที่ส่งมาด้วย) เสนอรองนายกรัฐมนตรี (นายไทรรงค์ สุวรรณคีรี) ประธาน คปร. ให้ความเห็นชอบแล้ว

๓. ข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

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

๓.๒ มอบหมายให้ คปร. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนราชการ ดำเนินการเพื่อให้มีการนำมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาในประเด็นดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทสิกร กาญจนะจิตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๑๓๔

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

28 ก.ย. 2553

๑. ที่มา

จัดเข้าวาระ.....

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๙ เห็นชอบข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๑) ประกอบด้วยมาตรการปกติและมาตรการจูงใจ ซึ่งการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงต้องเสนอแนวทางดำเนินการเพื่อถือปฏิบัติสำหรับปีงบประมาณต่อไป ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการมีแนวทางการบริหารกำลังคนสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

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

(รายละเอียดมติ คปร. เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ ตามเอกสารแนบ ๑)

๒. การดำเนินการ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ดำเนินการปรับข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามมติ คปร. ที่ได้แจ้งเวียนกรรมการ คปร. แล้ว โดยจัดทำบันทึกเสนอ คณะรัฐมนตรี (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒) เพื่อพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

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

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้นำ “มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖)” เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

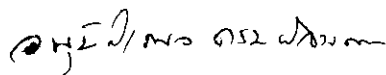
 นายอนุทิน

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

 นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รองนายกรัฐมนตรี

๓๐ ส.ค. ๕๖

เสนอ คปร. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓

วาระเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๔.๒

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

ที่ประชุมได้พิจารณาข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) และมีความเห็นรวมทั้งข้อสังเกตสรุปได้ดังนี้

๑. ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างควรต้องนำเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาพิจารณาควบคู่กันไปด้วย เพราะเมื่อมีการเพิ่มจำนวนตำแหน่งหรืออัตราค่าจ้างก็จะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยรัฐต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้จนกว่าข้าราชการผู้นั้นจะเกษียณ ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้นเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้รายจ่ายประจำของภาครัฐมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ในขณะที่รายจ่ายการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศลดลงตลอดเวลา และคาดว่าในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า คือปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำที่ประกอบด้วยเงินเดือนค่าจ้างและค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมถึงบชำระหนี้ อาจจะพุ่งสูงถึง ๑.๘ – ๒ ล้านล้านบาท ดังนั้น คปร. และคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) ควรต้องทำงานประสานกันเพื่อผลักดันให้มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น เป็นเพราะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น นอกเหนือจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ ยังไม่ได้ดำเนินการควบคุมอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างจริงจังและมีความเหลื่อมล้ำในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหลักของภาครัฐ โดยส่วนราชการควรใช้บุคลากรประจำเพื่อดำเนินงานเฉพาะภารกิจหลักที่มีความจำเป็น สำหรับภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุน ควรหาวิธีการให้ภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชนและ/หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามาร่วมดำเนินงาน รวมทั้งอาจต้องพิจารณานำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งไม่ใช่เพียงการสร้างฐานข้อมูลหรือประมวลผลข้อมูลเท่านั้น แต่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการ อันจะส่งผลให้ลดการใช้กำลังคนที่เป็นบุคลากรประจำของภาครัฐลงได้ในอนาคต

๓. มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐควรส่งสัญญาณที่ชัดเจนว่าจะไม่เพิ่มอัตราจ้างและต้องนำไปสู่การลดขนาดกำลังคนภาครัฐอย่างจริงจังในระยะยาว โดยที่ประชุมมีความเห็นและข้อสังเกตดังนี้

๓.๑ ในส่วนของข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ ซึ่งระบุว่าจะไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจะพิจารณาเกลี้ยอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุ เพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คปร. กำหนด นั้น ที่ประชุมมีความเห็นว่า ข้อกำหนดดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาคุณภาพกำลังคนและบริหารกำลังคนเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นในการนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จึงควรเสนอเฉพาะในหลักการ ส่วนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ ควรให้ คปร. เป็นผู้พิจารณากำหนดตามความจำเป็นที่แท้จริงของส่วนราชการต่อไป

อนึ่ง ผู้แทน ก.ตร. ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ ว่าหากมีการยุบเลิกอัตราข้าราชการตำรวจ อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งความหนาแน่นของประชากร อีกทั้งสถานการณ์ทางการเมืองและความมั่นคงซึ่งมีความสำคัญเร่งด่วน เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัดชายแดนภาคใต้และเหตุการณ์ประท้วงในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการดำเนินการที่สอดคล้องตามข้อเสนอจากผลการศึกษาของ คปร. แล้ว เช่น การใช้อาสาสมัครตำรวจ จึงเห็นว่าเงื่อนไขในการจัดสรรอัตราคืนนั้นเหมาะสมดีแล้ว และไม่ควรมีการยุบเลิกอัตราข้าราชการตำรวจ ส่วนผู้แทน ก.ค.ศ. มีความเห็นว่าหากมีการยุบเลิกอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรต้องมีการกำหนดมาตรการรองรับเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ด้วย

๓.๒ ในส่วนของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์นั้น ที่ประชุมเห็นว่าข้อเสนอมีลักษณะเป็นการทั่วไป ดังนั้นเพื่อให้มีการนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสภาพและเงื่อนไขของส่วนราชการแต่ละแห่ง จึงควรเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ และกำหนดให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพและบริบท ตลอดจนภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งต่อไป

อนึ่ง ที่ประชุมมีความเห็นว่าควรมีการพิจารณากำหนดสิ่งจูงใจ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากที่ ฝ่ายเลขานุการเสนอด้วย เช่น การกำหนดให้ส่วนราชการที่ประหยัดงบประมาณได้จากการบริหารกำลังคน การปรับปรุงภารกิจ หรือจากการจ้างเหมา ให้สามารถนำงบประมาณที่ประหยัดได้ดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาในส่วนราชการนั้นๆ เป็นต้น

๔. ในส่วนของเป้าหมายและกรอบระยะเวลาในการดำเนินการตาม มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ เสนอว่าควรมีการ ตั้งเป้าหมายลดกำลังคนภาครัฐลงประมาณร้อยละ ๓๐ โดยให้องค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนราชการ จัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะนำไปสู่การลดขนาดกำลังคน โดยให้มีการจัดทำแผนการลดกำลังคนให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓ ปี (ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการ เรื่องใดบ้าง ซึ่งจะนำไปสู่การลดกำลังคนลง โดยอย่างช้าที่สุดส่วนราชการต้องเริ่มลด กำลังคนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ (บางส่วนราชการอาจเริ่มลดกำลังคนมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือ ๒๕๕๕ ก็ได้) และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี จนครบตามแผนปฏิบัติการที่เสนอ โดยให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกับ ส่วนราชการตกลงกรอบระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงสภาพ บริบท และภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งด้วย

มติ คปร.

หลังจากที่ประชุมอภิปรายแล้ว คปร. มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) และให้ปรับข้อเสนอตามความเห็นของกรรมการ ก่อนที่จะนำเสนอ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ ในส่วนของข้อเสนอเกี่ยวกับ**มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ** ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการที่ไม่ให้เพิ่มอัตรากำลัง แต่ให้ปรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและอัตรข้าราชการตำรวจ จากผลการเกษียณอายุ คืนให้กับกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดให้ คปร. เป็นผู้พิจารณาให้เกิดความเหมาะสม โดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการอย่างแท้จริง ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด ทั้งนี้ ไม่ต้องระบุนายละเอียดยของเงื่อนไขดังกล่าวไว้ใน ข้อเสนอ

๑.๒ ในส่วนของข้อเสนอเกี่ยวกับ**มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์** ทั้ง ๔ ประการให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ และเพื่อให้มีการนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสภาพและเงื่อนไขของส่วนราชการแต่ละแห่ง จึงเห็นควรเสนอให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพและบริบทของส่วนราชการต่อไป

๒. ให้นำความเห็นของกรรมการไปพิจารณาประกอบการดำเนินการต่อไป

 ทนawat วังสุวาท

(นายทนทกร กาญจนะจิตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

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

๑. ที่มา

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

ก. มาตรการปกติ

๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมายัง คปร. เพื่อให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น กรณีข้าราชการพลเรือน ไม่ยุบเลิกอัตราในภาพรวม กรณีข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจยุบเล็กร้อยละ ๕๐ และจัดสรรคืนร้อยละ ๕๐

๓) ให้ยุบเลิกอัตรารัฐกิจประจำที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง (ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)

ข. มาตรการจูงใจ

ยุทธศาสตร์ ๑ : การทบทวนบทบาทภารกิจภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ๒ : การปรับกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัดคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนอย่างสมดุลและเหมาะสมกับการกิจ

ยุทธศาสตร์ ๔ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ ๕ : การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของกำลังคนภาครัฐ

ทั้งนี้ การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑

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

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

๑.๔ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ มีความเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหารและกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีหลากหลายรูปแบบและประเภท ประกอบกับหน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการตามมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาระยะหนึ่งแล้ว สมควรจะได้รับการทบทวนการจัดประเภทและขนาดของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน โดยให้พิจารณาภารกิจของรัฐในฝ่ายบริหารเป็นหลัก

ดังนั้น เพื่อให้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทดแทนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๑) และเพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น จึงต้องเสนอแนวทางดำเนินการเพื่อถือปฏิบัติสำหรับปีงบประมาณต่อไป

๒. ผลการดำเนินงานของ คปร.

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นมา คปร. ได้กำหนดมาตรการเพื่อนำไปสู่การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยเน้นการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลัง สำหรับผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๑ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ผลการลดอัตรากำลังข้าราชการ

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๑ สามารถชะลอการเพิ่มอัตรากำลังในภาพรวมและลดอัตรากำลังได้รวมทั้งสิ้น ๑๘๔,๔๔๖ อัตรา กล่าวคือ

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

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

๒.๒ ผลการจัดสรรอัตรากำลังจากการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ

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

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

๒.๒.๓ จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ 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 เห็นชอบแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาระดับพื้นฐาน ตามข้อเสนอของ คปร. ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑.๑ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

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

๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา

๒) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์โรงเรียนรัฐบาล

๓) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาระดับอำเภอ ตำบลและโรงเรียนห่างไกล ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

๕) ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ

๓.๑.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ปัญหาด้วยการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๑: การปรับบทบาทภาครัฐเพื่อดำเนินภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ ๒: การบริหารจัดการให้มีจำนวนโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

ยุทธศาสตร์ ๓: การบริหารจัดการกำลังคนให้สมดุลและสอดคล้องกับภารกิจด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ๔: การบริหารทรัพยากรด้านการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ ๕: การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการในภารกิจด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมาย ดัชนีชี้วัดและแนวทางการดำเนินการไว้ด้วย

๓.๒ มติ ก.พ.เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ ๔ ประการ ซึ่งครอบคลุมเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารเท่านั้น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจ

ยุทธศาสตร์ ๒ : การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

ยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

ยุทธศาสตร์ ๔ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

ทั้งนี้ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการไว้ด้วย

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

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

เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ คปร.บรรลุเป้าหมายในการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจในภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทดแทนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๑) 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 การบริหารกำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต (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) ไม่ให้เพิ่มอัตราราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ข. เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมายัง คปร. เพื่อให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

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

กรณีข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุในปีงบประมาณใด แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น จึงไม่อยู่ในข่ายของอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

๓) ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และพิจารณาเกลี้ยอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุเพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น โดยให้ คปร. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจและความจำเป็นที่แท้จริง

๔) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการ ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการและกรมราชองครักษ์ ทั้งนี้ คปร. จะพิจารณายกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงเฉพาะกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

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

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

๔.๓.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรกำหนด “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์” สำหรับ ส่วนราชการฝ่ายพลเรือนในสังกัดฝ่ายบริหาร กรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย ทั้งนี้ โดยมี รายละเอียดของยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็น ตามพันธกิจ การจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นในการปฏิบัติภารกิจจะช่วยให้ ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สามารถให้บริการ สาธารณะหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชน ในอนาคต

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแทนการเพิ่มอัตรากำลัง

(๒) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นของภารกิจตามแนวทางที่กำหนด

(๓) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อน ภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ

๑.๒) แนวทางการดำเนินการ

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

หรือบางส่วน หรือโดยองค์กรในรูปแบบพิเศษ ทั้งนี้ ให้ยุบเลิกงานที่มีความจำเป็นน้อย เพื่อนำกำลังคนส่วนนี้ไปใช้ในการกิจหลักที่มีความสำคัญ/จำเป็นมากกว่า โดยให้ ส่วนราชการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑.๑) จำแนกภารกิจของส่วนราชการออกเป็น

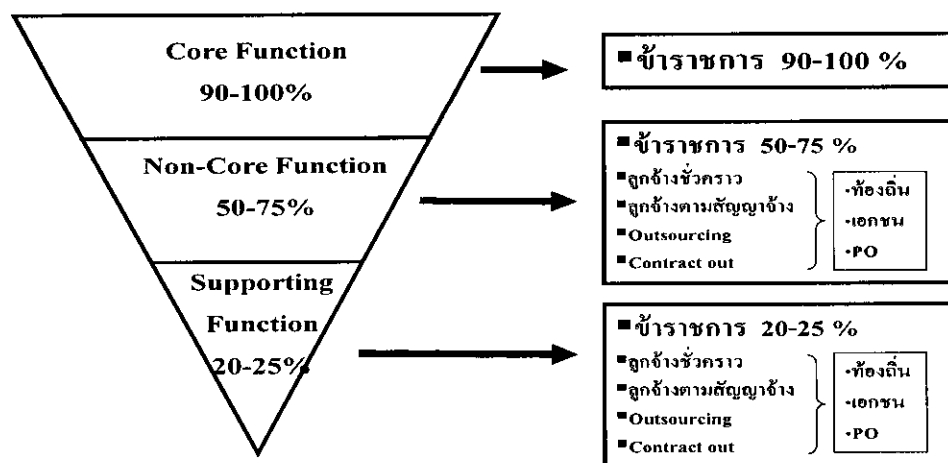
๓ ประเภท ตามแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับความจำเป็นตามภารกิจ โดยต้องพิจารณาทั้งประเภทและสัดส่วนการใช้กำลังคนในแต่ละ ประเภทภารกิจ และให้ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวงและติดตามการใช้กำลังคนให้เป็นไปตาม แนวทางดังต่อไปนี้

- **ภารกิจหลัก (Core Function)** เป็นงานตามกฎหมาย หรือนโยบายหรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ หรือเป็นงานหลักตามบทบาท ภารกิจและพันธกิจของหน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ที่กำหนด

- **ภารกิจรอง (Non-core Function)** เป็นงานที่ทำ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การนำ นโยบายไปปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ งานสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจ เช่น งานข้อมูล งานศึกษาวิจัย เป็นต้น

- **ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function)** เป็นงาน ด้านอำนวยความสะดวก งานธุรการ งานด้านบริการ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักและภารกิจ รองสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

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
ระดับตำแหน่งได้ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามโครงสร้างของแต่ละ
ส่วนราชการ ณ ปีฐานที่กำหนด ซึ่งไม่ถือเป็นอัตราตั้งใหม่ ทั้งนี้ เพื่อความคล่องตัวใน
การบริหารอัตรากำลังและไม่ให้มีผลกระทบต้องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
ในภาพรวม

- ให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์
สูงสุด และไม่ควรมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๓ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

(๓) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
แทนการเพิ่มอัตรากำลัง 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 เพื่อพิจารณายุบเลิกหรือใช้อัตรากำลังดังกล่าวจัดสรรให้ส่วนราชการที่มี
ความจำเป็นต่อไป

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

(๔) บริหารกำลังคนเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

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

(๕.๒) ไม่ให้มีการตัดโอนตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคมากำหนดเป็นตำแหน่งในราชการบริหารส่วนกลาง

(๕.๓) สร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารกำลังคนให้กับจังหวัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อทิศทางการพัฒนาจังหวัด และพื้นที่กลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์ ๒ : การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ 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

- วิเคราะห์โครงสร้างและประเมินสถานภาพ

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

- เพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการในการ

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

(๒) พัฒนาระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคน

(Workforce Audit) เพื่อให้ทราบว่าส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนพันธกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้กำหนดมาตรการทางการบริหารสำหรับการปรับปรุงแก้ไข เช่น เกลี่ยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยทำให้การใช้กำลังคนมีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคนนั้น ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการ พิจารณาประเด็นสำคัญต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- ตรวจสอบความสำคัญความจำเป็นของภารกิจ

ของหน่วยงานว่ายังต้องดำเนินการเองต่อไป หรือมีงานที่ควรยกเลิกหรือมีงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ งานในภารกิจนั้นๆ ต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่ หรือควรใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ หรือมีองค์กรภาคเอกชนมาช่วยดำเนินการงานในภารกิจหรือไม่เพื่อนำกำลังคนส่วนนี้ไปใช้ในภารกิจอื่นที่มีความจำเป็น

- ตรวจสอบการจัดโครงสร้างองค์กรว่าเอื้อต่อ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานและการประหยัดทรัพยากรหรือไม่ 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 รวมทั้งเปรียบเทียบรายรับของรัฐจากฐานภาษีที่จะสามารถรองรับภาระดังกล่าวได้เพียงพอด้วย

(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) วางระบบการถ่ายทอดกำลังคนเพื่อให้ข้าราชการมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ โดยอาจใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสม หรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังและไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจากราชการ

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

(๓.๔) ศึกษาเพื่อวางแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่น และดึงดูดใจข้าราชการให้สนใจไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR professionalism) โดยเน้นการสร้างกลไกและวัฒนธรรมการเป็นหุ้นส่วนในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic partners) ระหว่างผู้บริหารและมีอาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านการบริหารกำลังคน 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) ให้ส่วนราชการพัฒนาฐานข้อมูลของกำลังคนทุกประเภท และเชื่อมโยงฐานข้อมูลของทุกส่วนราชการ (กรม) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การวางแผนและการบริหารกำลังคน ตลอดจนสนับสนุนงานของ อ.ก.พ.กระทรวงหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๓) ส่งเสริมส่วนราชการให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๔.๔ การนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) ไปสู่การปฏิบัติ

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

๔.๔.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและวิชาการแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว

๔.๔.๒ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔.๔.๓ ให้ คปร.พิจารณาจัดสิ่งจูงใจให้ส่วนราชการนำมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) พิจารณาจัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุคืนให้ทั้งหมดสำหรับส่วนราชการที่มีการจัดทำแผนกำลังคนและมีฐานข้อมูลกำลังคนทั้งในส่วนของการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวในระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างสมบูรณ์

๒) ศึกษาเพื่อหามาตรการจูงใจอื่นๆ เช่น การให้ส่วนราชการสามารถนำงบประมาณที่ประหยัดได้จากการบริหารกำลังคน การปรับปรุงภารกิจหรือจากการจ้างเหมา ไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาในส่วนราชการนั้นๆ

๕. ข้อพิจารณา

๕.๑ ให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๖) ตามข้อเสนอของ คปร.ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ข้อ ๔) เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

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

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม ๒๕๕๓

พ ๗
ด่วนที่สุด
ที่ กค 0406.5/ 19162



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

รับที่ ๗๑๗๗

วันที่ ๒๘ ๗.๕๓ เวลา ๙.๕๕

☐ ไม่แจกที่ประชุม
☒ แจกที่ประชุม
☐ ไม่แจกที่ประชุม
สธด ๕/๒๕๖.๕
๒๘ ๗.๕๓

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖)

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา
เรื่องที่ ๗

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

จัดเข้าวาระ ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๓

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว(ล)16189 ลงวันที่ 13 กันยายน ๒๕๕๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เป็นมาตรการที่จะช่วยควบคุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เกี่ยวกับอัตราจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้อัตราจ้างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลดีกับขนาดกำลังคนในภาครัฐเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามความจำเป็นที่แท้จริง ประกอบกับมีระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐานที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติราชการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวย่อมมีผลต่อภาระงบประมาณ แต่หากเปรียบเทียบกับงบประมาณที่รัฐต้องจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งมีผลผูกพันในระยะยาว มาตรการนี้จะช่วยให้รัฐสามารถประหยัดงบประมาณแผ่นดินอันเป็นภาระผูกพันในระยะยาวได้ ดังนั้น จึงเห็นชอบในหลักการตามที่ คปร. เสนอ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่ามาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว สมควรที่จะได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่ได้จากมาตรการดังกล่าว ว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงได้จริงหรือไม่ เพียงใด ตลอดจนผลกระทบหรือข้อขัดข้อง

/ ที่เกิดขึ้น ...

ที่เกิดขึ้นกับส่วนราชการจากมาตรการดังกล่าว เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยเหลือหรือแนะนำ
แก่ส่วนราชการเพื่อช่วยให้มาตรการดังกล่าวบรรลุผลยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายกรณ์ จาติกวณิช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบด้านเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. 0-2273-9607

ด่วนที่สุด

ที่ มท 0202.1/

10215



สคด. 4/286.6
29 ก.ย. 53
14.00 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 3239
วันที่ 29 ก.ย. 2553 เวลา 13.23

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

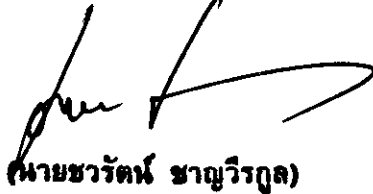
1. การกำหนดการใช้กำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ ในกรณีของพนักงาน ราชการที่กำหนดให้พนักงานราชการปฏิบัติงานเฉพาะในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนเท่านั้น อาจไม่ สอดคล้องแนวทางการใช้กำลังคนในองค์กรภาครัฐที่กำหนดให้ข้าราชการร้อยละ 90-100 ปฏิบัติงานในภารกิจ หลัก (Core Function) ดังนั้น จึงควรให้พนักงานราชการปฏิบัติงานในภารกิจหลักด้วย 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 ชาวีร์กุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 0-2223-8790, 50383



พ.ศ. ๑๔๖๕
๒๓ ก.ย. ๕๕
๑๖.๐๐ น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ ๘๐๘๗
วันที่ ๑๕/๙/๕๕

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๙๙๗

กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

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

เรื่องที่ ๗

ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

๒๘ ก.ย. ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอแนะของกระทรวงศึกษาธิการ

จัดเข้าวาระ.....

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐-๒๖๒๔ - 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. และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งหากแยกจำนวนข้าราชการในแต่ละกรมเดิมแล้ว แต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการไม่เกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา แต่เมื่อรวมเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว จึงทำให้เป็นส่วนราชการที่มีข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา

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

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

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

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐยิบเล็กอัตราข้าราชการครูฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๓-๒๕๕๒ ไปแล้ว จำนวน ๕๓,๙๔๘ อัตรา ตามเอกสารแนบ ๑ และมีความขาดครูฯ ตามสาขาวิชาต่าง ๆ ตามเอกสารแนบ ๒

๒. ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความขาดครูจำนวน ๓๐,๒๗๖ อัตรา (นับรวมพนักงานราชการแล้ว) ตามเอกสารแนบ ๓

๓. คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ข้อ ๓ อนุมัติอัตราที่จะบรรจุนักศึกษาที่จบตามเกณฑ์ของโครงการครูพันธุ์ใหม่และโครงการผลิตครูภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ๒๕๕๕ เป็นอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูที่ได้รับคืนให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในอัตราเกษียณอายุร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ยกเว้นการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ...ฯ ตามเอกสารแนบ ๔

๔. ขณะนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำลังดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนด

ในการนี้จึงเห็นควรขอคืนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ (ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๒) ร้อยละ ๑๐๐

ตารางแสดงการสูญเสียอัตราค่าจ้างราชการครูจากยุบเลิกอัตราเกษียณอายุปกติและเกษียณอายุก่อนกำหนด ปีงบประมาณ พ.ศ.2543-2552
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

แบบสรุปจำนวนข้าราชการครูตาม จ. 18 จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้และความต้องการครูเพิ่มเติมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

[illegible]

ปฐมนิเทศ ณ วันที่ 21 มี.ค.53
ณ อ.บพ.บพ. (sums2552)

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 ๑๐๐๔/๒๑๔๒๖
ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒
๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๒/๐๑๒
ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๔๕๕๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๕๔๕
ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๐๘
ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒
๖. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๖๐๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

ตามที่ได้เสนอเรื่อง โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

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

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ตามที่
กระทรวงศึกษาธิการเสนอ

๒. อนุมัติในหลักการค่าใช้จ่ายของโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ โดยให้เบิกจ่ายในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป และใช้อัตราค่าใช้จ่ายเป็นทุนการศึกษาและงบดำเนินการในการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี (หลักสูตร ๔ ปี) และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตร ๑ ปี) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ในส่วนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการฯ ในช่วงปี ๒๕๕๔-๒๕๖๓ ในวงเงิน ๔,๒๓๕ ล้านบาท นั้น ให้กระทรวงศึกษาธิการขอทำความตกลงในรายละเอียดกับสำนักงบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

๓. อนุมัติอัตราที่จะบรรจุนักศึกษาที่จบตามเกณฑ์ของโครงการครูพันธุ์ใหม่ และโครงการผลิตครูภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ๒๕๕๔ เป็นอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูที่ได้รับคืนให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในอัตราเกษียณร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ยกเว้นการพิจารณาให้ความเห็นจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเพื่อให้มีผลการได้รับอัตราคืน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ใช้ดำเนินการบรรจุนักศึกษาทุนได้ทันทีกับระยะเวลาที่นักศึกษาทุนสำเร็จการศึกษา โดยบรรจุนักศึกษาทุนตามเงื่อนไขการผลิต ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ทั้งนี้ โดยยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๑ (เรื่อง รายงานผลการศึกษาเรื่องสภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข)

๔. เห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานจำนวน ๒ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ และคณะกรรมการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิต และนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยในส่วน of คณะกรรมการการบริหารโครงการฯ ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายชัยวุฒิ บรรณวัฒน์) เป็นประธานกรรมการ

จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย วิทวัสการเวช)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๘๑๔๙

www.cabinet.thaigov.go.th ศิวรรณ



สค. 4/289.1
20 19 53
9.30 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
6853
วันที่ 20 ก.ย. 2553 เวลา 9.00

ที่ นร ๑๑๑๖/ ๓๔๑๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๓/ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

เรื่องที่ ๓

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

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

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

๒. อย่างไรก็ตาม ปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนราชการต่างๆ ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินมาตรการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยควรมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินมาตรการให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และควรกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมาตรการดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำความเห็นของสำนักงานฯ เสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย
จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐-๒๒๘๐-๔๐๔๕ ต่อ ๓๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๒๘๒-๑๔๔๕

ที่ นร 0718/ 469

สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพฯ 10400

23 กันยายน 2553

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

เรื่องที่ ๗

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวลัษณ์ ศรีอรุณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. 02 273 9516

โทรสาร 0 2273 9523

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ obd@bbmail.go.th

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๑๒๐๐/๐๐๐๓๖



4/205.1
24.10.53
1004

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 7072
ที่ 24.10.53 10.48

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๑๖๑๕๐
ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่องที่ ๗

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

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีความเห็นดังนี้

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

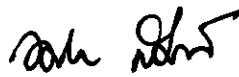
๒. ในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ใน
ยุทธศาสตร์ ๑ : การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ โดยให้ส่วนราชการ
ร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องทบทวนภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และแนวโน้ม
ในอนาคต เพื่อนำไปสู่การทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ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

มาตรการ...

มาตรการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงาน รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานกับส่วนราชการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน การขอขยายหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการจัดตั้งองค์การมหาชนของรัฐ เพื่อจะได้พิจารณาในภาพรวมต่อไป จึงเห็นว่าในการทบทวนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นั้น ควรจะได้มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง และประสานกับส่วนราชการให้นำเสนอแผนการทบทวนบทบาทภารกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาก่อนจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำนักพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๔๘



1/286.3.
24 ก.ย. ๕3
11๐๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 7071
ที่ 24 ก.ย. 2553 10-42

ที่ นร ๑๐๐๘.๔ / ๒๖๔

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

เรื่องที่ ๓

๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖ / ๑๖๑๙๒ 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 กาญจนะจิตรา)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗