

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๑๐

สำเนา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ลงมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัณวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัณวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๕๓ (สริพร) ๑๕๓๒ (ชัยพล)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th (ใช้เฉพาะกิจ)

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา
องค์กรอิสระ, คสช., กรม : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๑๓๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๕๓๙๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐
๓. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๖๒๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๐๑/๕๐๒๓ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐
๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๘๓ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐



ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๑๓๕

สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ

๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการ จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่องแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

๑. ที่มา

๑.๑ นายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑) ข้อสั่งการในการประชุมคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กำหนดให้ทุกส่วนราชการที่มีคำขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการมายังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาทบทวนการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภาระงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและปริมาณภารกิจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างผู้มีคุณสมบัติพิเศษมาดำเนินการกิจเฉพาะ รวมทั้งการจ้างพนักงานราชการเพื่อทดแทนการบรรจุข้าราชการ ทั้งนี้ ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ร่วมกับ คปร. พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต รวมทั้งปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากรภาครัฐ สำหรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปี ให้พิจารณากำหนดสัดส่วนการรับบุคลากรภาครัฐที่เป็นข้าราชการประจำกับผู้มีคุณสมบัติพิเศษหรือผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนดข้างต้นด้วย

๒) ข้อสั่งการเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ กำหนดให้ (๑) ลดการบรรจุข้าราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ โดยควรเป็นการเพิ่มอัตรากำลังซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างให้มากขึ้นทั้งข้าราชการและไม่ใชข้าราชการ โดยค่าใช้จ่ายต้องไม่เพิ่มขึ้น (๒) การบรรจุข้าราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการในระดับล่าง ต้องพิจารณาว่าตรงไหนจำเป็นต้องลดลง และให้เพิ่มอัตรการบรรจุพนักงาน/ลูกจ้างพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะมิฉะนั้นจะเป็นการเพิ่มทั้งข้าราชการระดับสูงระดับล่าง พร้อมกับบรรจุพนักงานลูกจ้างด้วย ซึ่งจะส่งผลให้งบประมาณเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ให้หามาตรการที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติให้ได้ตามนโยบาย

๓) สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ เสนอ คปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และนายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

การดำเนินการตามแนวทางการบริหารและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

๓. สารสำคัญและข้อเท็จจริง

แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๓.๑ หลักการ

๑) ส่วนราชการมีทางเลือกในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเพียงอย่างเดียว

๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๓.๒ เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ส่วนราชการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานได้เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ

๒) เพื่อให้สัดส่วนรูปแบบการใช้การจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยลดภาระผูกพันด้านค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๓.๓ แนวทางการดำเนินการ

๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยทดแทนอัตราว่างดังกล่าวที่มีในแต่ละปีด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการตามแนวทางที่ คปร. กำหนด ดังต่อไปนี้

๑.๑) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานสนับสนุน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ ทั้งตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประจำพื้นฐานที่สนับสนุนด้านการบริหารจัดการของส่วนราชการ (Corporate Functions) (เช่น ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น) และตำแหน่งประเภททั่วไปที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานหลัก (เช่น นายช่างเครื่องกล นายช่างรังวัด และ

นายช่างเทคนิค เป็นต้น) ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการมีในปีนั้น) ทั้งนี้สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ยกเว้นการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เนื่องจากเป็นทางก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานสนับสนุน

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ อาทิ ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับงานประจำพื้นฐาน ที่สนับสนุนการบริหารจัดการของส่วนราชการ (Corporate Functions) อาทิ ตำแหน่งในสายงานนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการที่สนับสนุนการปฏิบัติการหลักของส่วนราชการ ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการมีในปีนั้น

๑.๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานหลักให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้พิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และเงื่อนไขในการจ้างงานภาครัฐ อาทิ ความจำเป็นในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและการแข่งขันกับภาคเอกชนและภาคส่วนอื่น ความเร่งด่วนในการใช้ผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานหลักที่ส่วนราชการมีในปีนั้น ทั้งนี้ สำหรับส่วนราชการ/กรมขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้พิจารณาใช้รูปแบบการจ้างงานอื่นทดแทนการบรรจุข้าราชการตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นของภารกิจ

๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปี โดยทดแทนอัตราว่างดังกล่าวด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด โดยอนุโลม รวมทั้งให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สื่อสารให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นนอกฝ่ายบริหารตระหนักถึงความจำเป็นและดำเนินการตามมาตรการนี้โดยอนุโลมด้วยเช่นกัน

๓) ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ศึกษาแนวทางและมาตรการเพื่อจูงใจให้ส่วนราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาทิ หากส่วนราชการมีอัตราข้าราชการประเภทวิชาการเกษียณอายุ จำนวน ๑ อัตรา อาจกำหนดให้ทดแทนด้วยพนักงานราชการ จำนวน ๒ อัตรา เป็นต้น รวมทั้งหามาตรการจูงใจให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ เงื่อนไขการดำเนินการ

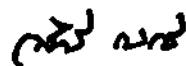
๑) ในการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้กับส่วนราชการ อ.ก.พ. กระทรวง ก.ต.ร. และ ก.ค.ศ. ยังคงดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่จะนำไปจัดสรรให้กับส่วนราชการต้องผ่านการพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางตามข้อ ๓.๓ ด้วยแล้ว

๒) ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาเตรียมตัว และสามารถวางแผนการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นล่วงหน้า จึงเห็นควรให้การดำเนินการตามแนวทางนี้ มีผลบังคับใช้สำหรับทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป รวมทั้งให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับส่วนราชการด้วย

๔. ข้อเสนอ

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๗๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ส่วนกลางต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูทองลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กรบ)/๔๗/๕๐ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ตามบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑. ที่มา

นายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ข้อสั่งการในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กำหนดให้ทุกส่วนราชการที่มีคำขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการมายังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาทบทวนการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภาระงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและปริมาณภารกิจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างผู้มีคุณสมบัติพิเศษมาดำเนินการกิจเฉพาะ รวมทั้งการจ้างพนักงานราชการเพื่อทดแทนการบรรจุข้าราชการประจำ ทั้งนี้ ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ร่วมกับ คปร. พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต รวมทั้งปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากรภาครัฐ สำหรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปี ให้พิจารณากำหนดสัดส่วนการรับบุคลากรภาครัฐที่เป็นข้าราชการประจำกับผู้มีคุณสมบัติพิเศษหรือผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนดข้างต้นด้วย (ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๗๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

๑.๒ ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ เกี่ยวกับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ กำหนดให้ (๑) ลดการบรรจุข้าราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ โดยควรเป็นการเพิ่มอัตรากำลังซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างให้มากขึ้นทั้งข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการ โดยค่าใช้จ่ายต้องไม่เพิ่มขึ้น (๒) การบรรจุข้าราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการในระดับล่างต้องพิจารณาว่าตรงไหนจำเป็นต้องลดลง และให้เพิ่มอัตราการบรรจุพนักงาน/ลูกจ้างพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะมีฉะนั้นจะเป็นการเพิ่มทั้งข้าราชการระดับสูง ระดับล่าง พร้อมกับบรรจุพนักงานลูกจ้างด้วย ซึ่งจะส่งผลให้งบประมาณเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ให้หามาตรการที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติให้ได้ตามนโยบาย (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐)

๑.๓ โดยที่การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีดังกล่าว เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๒.๑ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปัจจุบัน

มาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ไว้ สรุปได้ดังนี้

๑) ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสามารถเกลี่ยอัตราว่างให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น

๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เพื่อให้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

๓) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ คปร. กำหนด

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบัน คปร. จะจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ คืนให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล แล้วแต่กรณี โดยคืนอัตราว่างให้ทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐) โดยไม่มีการยุบเลิกตำแหน่งในภาพรวม ซึ่งส่วนราชการสามารถทดแทนอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรรด้วยตำแหน่งข้าราชการ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุแล้ว ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล แจ้งผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ

๒.๒ แนวโน้มอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการใน ๕ ปีข้างหน้า

โดยที่ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จะมีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวนประมาณ ๕๐,๕๘๔ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๕ ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละกระทรวง ดังนั้น การมีมาตรการบริหารจัดการและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่เหมาะสม จะช่วยให้การบริหารกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า สรุปประมาณการแนวโน้มอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ได้ดังนี้

๑) แนวโน้มอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในระยะ ๕ ปี จำแนกตามส่วนราชการ พบว่า ส่วนราชการที่จะมีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ สูงที่สุดเทียบกับอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีในปัจจุบัน คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ ๔.๓๕ (๘,๒๕๘ อัตรา) รองลงมา คือ กระทรวงวัฒนธรรม ร้อยละ ๓.๘๑ (๗๒๘ อัตรา) และส่วนราชการที่มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการน้อยที่สุดมี ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๑.๗๓ (จำนวน ๑๗,๔๗๔ อัตรา) และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ ๒.๒๖ (๘๗ อัตรา) ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ : อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ : จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	อัตราข้าราชการ ปัจจุบัน	อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ เมื่อ 5 ปีข้างหน้า					รวม	
		2560	2561	2562	2563	2564	จำนวน อัตราว่าง (คน)	ร้อยละ (%)
กระทรวงสาธารณสุข	202,083	2,365	2,784	3,670	4,166	4,489	17,474	1.73
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	37,987	1,422	1,616	1,675	1,741	1,804	8,258	4.35
กระทรวงมหาดไทย	42,715	1,176	1,240	1,385	1,483	1,527	6,811	3.19
กระทรวงการคลัง	31,981	744	829	907	1,042	1,205	4,727	2.96
กระทรวงยุติธรรม	18,977	409	425	485	514	585	2,418	2.55
กระทรวงคมนาคม	15,301	351	441	436	486	566	2,280	2.98
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	11,277	282	322	389	443	470	1,906	3.38
สำนักนายกรัฐมนตรี	7,479	168	177	205	219	195	964	2.58
กระทรวงแรงงาน	6,694	141	143	196	207	227	914	2.73
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี	4,861	124	140	185	173	162	784	3.23
กระทรวงวัฒนธรรม	3,824	108	142	166	162	150	728	3.81
กระทรวงศึกษาธิการ	3,828	107	125	147	135	138	652	3.41
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3,429	115	117	139	125	117	613	3.58
กระทรวงอุตสาหกรรม	3,371	121	97	121	123	116	578	3.43
กระทรวงพาณิชย์	3,766	130	106	111	106	85	538	2.86
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	2,183	58	44	48	59	81	290	2.66
กระทรวงการต่างประเทศ	2,009	65	40	47	44	57	253	2.52
กระทรวงพลังงาน	1,484	41	35	36	36	54	202	2.72
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	784	24	22	20	18	13	97	2.47
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	858	19	18	22	17	21	97	2.26
รวมทั้งสิ้น	404,891	17,270	18,863	20,390	21,292	22,062	50,584	2.50

ตารางที่ ๒ : อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ : ตำแหน่งประเภททั่วไป

ร.ก.	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘		รวมอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (รวม ๕ ปี)					เกษียณ รวม ๕ ปี	เฉลี่ยต่อปี
		ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
1	เจ้าพนักงานธุรการ	18,399	9,164	459	499	639	605	707	2,909	3.16
2	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13,774	132	245	244	347	448	387	1,671	2.43
3	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	9,222	2,090	144	218	317	357	361	1,397	3.03
4	พยาบาลเทคนิค	2,467	219	304	241	169	106	73	893	7.24
5	เจ้าพนักงานบำนาญ	3,093	-	85	128	142	169	166	690	4.46
6	เจ้าพนักงานราชพัสดุ	5,803	955	123	124	134	146	158	685	2.36
7	นายช่างโยธา	5,492	2,691	158	138	97	119	148	660	2.40
8	เจ้าพนักงานการเกษตร	1,649	1,697	101	139	142	162	113	657	7.97
9	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	5,038	13	52	78	115	150	176	571	2.27
10	เจ้าหน้าที่ปกครอง	2,685	-	88	92	121	118	133	552	4.11
11	เจ้าพนักงานขนส่ง	2,438	230	60	100	115	128	135	538	4.41
12	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	2,618	3	58	71	113	151	128	521	3.98
13	นายช่างเครื่องกล	1,899	475	80	98	132	109	94	513	5.40
14	นายช่างรังวัด	3,280	8	87	81	82	112	135	497	3.03
15	เจ้าพนักงานสรรพากร	4,043	1,041	73	101	100	101	121	496	2.45
16	สัตวแพทย์	1,680	218	65	86	85	109	123	468	5.57
17	เจ้าพนักงานอิเล็กทรอนิกส์	4,279	38	58	67	101	101	63	390	1.82
18	เจ้าพนักงานที่ดิน	1,756	-	69	62	78	80	89	378	4.31
19	เจ้าพนักงานผลิต	2,174	749	56	68	74	85	82	365	3.36
20	นายช่างชลประทาน	1,685	1,610	118	66	61	38	56	339	4.02

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

๒) แนวโน้มอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในระยะ ๕ ปี
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า

๒.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมีจำนวน ๔๐ สายงาน สายงานที่มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุมากที่สุด ๒๐ สายงานแรก ดังแสดงในตารางที่ ๒ หากพิจารณาจากอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุเฉลี่ยต่อปีในอัตราที่สูง อาทิ สายงานเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒,๙๐๙ อัตรา (ร้อยละ ๓.๑๖) สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑,๖๗๑ อัตรา (ร้อยละ ๒.๔๓) สายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑,๓๙๗ อัตรา (ร้อยละ ๓.๐๓) นอกจากนี้ยังพบว่า ในปัจจุบันสายงานเหล่านี้ใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว อาทิ สายงานเจ้าพนักงานธุรการ สายงานนายช่างโยธา และสายงานเจ้าพนักงานการเกษตร เป็นต้น

๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งมีจำนวน ๑๕๐ สายงาน สายงานที่มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุมากที่สุด ๒๐ สายงานแรก ดังแสดงในตารางที่ ๓ หากพิจารณาจากอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุเฉลี่ยต่อปีในอัตราที่สูง อาทิ สายงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๕,๘๔๙ อัตรา (ร้อยละ ๑.๒๔) สายงานนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๓,๐๓๖ อัตรา (ร้อยละ ๒.๖๑) สายงานนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒,๒๒๒ อัตรา (ร้อยละ ๖.๔๑) นอกจากนี้ ยังพบว่า ในปัจจุบันสายงานเหล่านี้ใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว อาทิ สายงานนักตรวจสอบภาษี สายงานนักวิชาการเกษตร เป็นต้น

ตารางที่ ๓ : อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ : ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ลำดับ ที่	สายงาน	ในตำแหน่ง		จำนวนบุคลากร					เกษียณ รวม 5 ปี	เฉลี่ย ร้อยละ
		ว่าง	เกษียณ	อำนวยการ	บริหาร	การปฏิบัติ	วิชาการ	สนับสนุน		
1	พยาบาลวิชาชีพ	94,684	427	669	849	1,183	1,394	1,754	5,849	1.24
2	นักวิชาการสาธารณสุข	23,247	839	294	387	622	810	923	3,036	2.61
3	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	6,928	8	343	406	493	501	479	2,222	6.41
4	นักจัดการงานทั่วไป	6,220	1,238	203	254	301	296	268	1,322	4.25
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	8,418	1,213	138	196	235	225	233	1,027	2.44
6	เจ้าพนักงานปกครอง	7,577	-	147	178	193	219	251	988	2.61
7	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	5,598	42	171	167	167	157	178	840	3.00
8	นายแพทย์	18,933	3	148	160	145	174	186	813	0.86
9	นักวิชาการสรรพากร	4,261	-	124	128	142	151	200	745	3.50
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	4,673	2,654	73	123	142	153	133	624	2.67
11	นักทรัพยากรบุคคล	4,469	953	89	92	114	131	139	565	2.53
12	นักวิชาการศุลกากร	2,567	-	98	100	110	129	122	559	4.36
13	นิติกร	5,444	1,813	73	94	73	126	116	482	1.77
14	นักทันตวิทยา	2,410	2	69	90	75	89	108	431	3.58
15	นักตรวจสอบภาษี	4,866	57	60	71	71	103	115	420	1.73
16	นักวิชาการเกษตร	2,521	2,893	72	75	59	85	108	399	3.17
17	นักวิชาการที่ดิน	2,925	-	58	71	76	93	98	396	2.71
18	นักวิชาการแรงงาน	2,732	851	42	63	80	94	105	384	2.81
19	นักวิชาการป่าไม้	2,296	806	41	59	72	97	107	376	3.28
20	นักวิชาการวัฒนธรรม	1,646	20	45	81	101	89	59	375	4.56

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

๒.๓ สัดส่วนรูปแบบการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ

ในปัจจุบันส่วนราชการมีการใช้รูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย อยู่แล้ว กล่าวคือ มีทั้งข้าราชการประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข และพนักงานมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ ๔ โดยส่วนราชการที่มี สัดส่วนการจ้างบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำเป็นจำนวนมาก ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพ และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจ้างงานบุคลากรด้วยรูปแบบการจ้างงาน ที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำ สามารถดำเนินการได้และถือเป็นทางเลือกของการใช้อัตรากำลัง ของส่วนราชการอยู่แล้ว

ตารางที่ ๔ : สัดส่วนรูปแบบการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ

ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
สำนักงานรัฐมนตรี	7,479	73.52%	1,397	13.73%	766	7.53%	531	5.22%			10,173	100.00%
กระทรวงการคลัง	31,981	71.38%	2,708	6.04%	2,618	5.84%	7,495	16.73%			44,802	100.00%
กระทรวงการต่างประเทศ	2,009	53.76%	33	0.88%	111	2.97%	1,584	42.39%			3,737	100.00%
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	1,917	74.16%	290	11.22%	372	14.39%	6	0.23%			2,585	100.00%
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3,429	32.59%	4,635	44.05%	1,843	17.51%	616	5.85%			10,523	100.00%
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	37,987	19.48%	33,039	16.94%	22,211	11.39%	101,787	52.19%			195,024	100.00%
กระทรวงมหาดไทย	15,301	27.25%	7,831	13.95%	7,162	12.76%	25,856	46.05%			56,150	100.00%
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	11,277	19.05%	24,748	41.81%	6,666	11.26%	16,502	27.88%			59,193	100.00%
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	2,183	52.84%	1,342	32.49%	107	2.59%	499	12.08%			4,131	100.00%
กระทรวงพลังงาน	1,484	57.70%	799	31.07%	228	8.86%	61	2.37%			2,572	100.00%
กระทรวงพาณิชย์	3,766	73.66%	642	12.56%	486	9.51%	219	4.28%			5,113	100.00%
กระทรวงมหาดไทย	42,715	80.98%	5,037	9.55%	4,209	7.98%	787	1.49%			52,748	100.00%
กระทรวงยุติธรรม	18,977	63.85%	7,329	24.66%	1,593	5.36%	1,820	6.12%			29,719	100.00%
กระทรวงแรงงาน	6,694	58.17%	1,990	17.29%	1,573	13.67%	1,250	10.86%			11,507	100.00%
กระทรวงวัฒนธรรม	4,935	75.60%	496	7.60%	505	7.74%	592	9.07%			6,528	100.00%
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	858	65.10%	298	22.61%	138	10.47%	24	1.82%			1,318	100.00%
กระทรวงศึกษาธิการ	501,001	69.80%	44,491	6.20%	25,127	3.50%	81,185	11.31%	65,992	9.19%	717,796	100.00%
กระทรวงสาธารณสุข	202,083	47.37%	12,094	2.83%	26,216	6.15%	49,882	11.69%	136,334	31.96%	426,609	100.00%
กระทรวงอุตสาหกรรม	3,371	64.48%	502	9.60%	860	16.45%	495	9.47%			5,228	100.00%
กระทรวงมหาดไทย	365,777	90.64%	11,287	2.80%	18,123	4.49%	8,369	2.07%			403,556	100.00%
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี	224,778	96.95%	443	0.19%	3,712	1.60%	2,927	1.26%			231,860	100.00%
รวมทั้งหมด	1,450,002	65.93%	1,614,431	7.08%	1,246,626	5.46%	2,024,481	8.92%	1,663,895	7.65%	4,339,435	100.00%

๒.๔ ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง/ผู้แทน และผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อการใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการบริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน ๒ ครั้ง ในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยมีกลุ่มเป้าหมายรวม ๒๗๐ คน ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง และผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังของส่วนราชการ ซึ่งสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

๑) ส่วนราชการส่วนใหญ่ยังมีความประสงค์จะขอทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วย “ตำแหน่งข้าราชการ” เนื่องจากเห็นว่าการใช้รูปแบบการจ้างงานแบบอื่นอาจมีข้อจำกัด อาทิ การใช้อำนาจตามกฎหมายในฐานะเจ้าพนักงาน ความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (มีการลาออกบ่อย) และกระบวนการสรรหาอาจไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น

๒) ส่วนราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ที่จะทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการสำหรับตำแหน่งในสายงานสนับสนุน หรืองานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักขององค์กร

๓) อาจไม่จำเป็นต้องมีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ แต่ต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมารองรับ อาทิ การมีระบบเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน การบูรณาการระบบงานสนับสนุน (Back Office) เพื่อให้ส่วนราชการให้ทรัพยากรร่วมกันได้ เป็นต้น

๔) ปัจจัยที่ควรต้องพิจารณาหากจะมีการทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาทิ ลักษณะของภารกิจ/งานของตำแหน่งที่ว่าง (งานหลัก งานรอง งานสนับสนุน งานที่ต้องใช้อำนาจตามกฎหมายในฐานะเจ้าพนักงาน หรืองานที่ต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือประชาชน) ขนาดของส่วนราชการ (โดยส่วนราชการขนาดเล็กซึ่งมีอัตรากำลังอาจไม่เหมาะสมที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น) ขณะที่ภารกิจหลักบางอย่างอาจใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการทดแทนได้ เช่น งานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ งานที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนได้ เป็นต้น

๕) หากจะใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำ เช่น พนักงานราชการ เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ควรมีการปรับระบบการบริหาร พนักงานราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ การสรรหาที่เป็นมาตรฐานเพื่อจงใจให้ได้คนเก่งคนดี เข้ามาในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จริงจัง เข้มข้นและเป็นรูปธรรม การพัฒนาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การสร้างทางก้าวหน้าหรือความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมาย และกฎระเบียบเพื่อให้บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอำนาจ ดำเนินการได้

๓. ข้อเสนอ

เพื่อให้การบริหารและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารกำลังคน ภาครัฐ และเจตนารมณ์ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามความเห็นของส่วนราชการ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ และทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักการ

๑) ส่วนราชการมีทางเลือกในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการด้วยการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการ เพียงอย่างเดียว

๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ต้องคำนึงถึง ความจำเป็นตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ในการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๓.๒ เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ส่วนราชการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานได้เหมาะสมกับ ความจำเป็นของภารกิจ

๒) เพื่อให้สัดส่วนรูปแบบการใช้การจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยลดภาระผูกพันด้านค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๓.๓ แนวทางการดำเนินการ

๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยทดแทนอัตราว่างดังกล่าวที่มีในแต่ละปีด้วยรูปแบบการจ้างงาน ที่ไม่ใช่ข้าราชการ ตามแนวทางที่ คปร. กำหนด ดังต่อไปนี้

๑.๑) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานสนับสนุน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ ทั้งตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประจำพื้นฐานที่สนับสนุนด้านการบริหารจัดการของส่วนราชการ (Corporate Functions) (เช่น ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น) และตำแหน่งประเภททั่วไปที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานหลัก (เช่น นายช่างเครื่องกล นายช่างรังวัด และนายช่างเทคนิค เป็นต้น) ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการมีในปีนั้น) ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ยกเว้นการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เนื่องจากเป็นทางก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานสนับสนุน

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ อาทิ ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับงานประจำพื้นฐานที่สนับสนุนการบริหารจัดการของส่วนราชการ (Corporate Functions) อาทิ ตำแหน่งในสายงานนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการที่สนับสนุนการปฏิบัติการกิจหลักของส่วนราชการ ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการมีในปีนั้น

๑.๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานหลัก ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้พิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และเงื่อนไขในการจ้างงานภาครัฐ อาทิ ความจำเป็นในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และการแข่งขันกับภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ความเร่งด่วนในการใช้ผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานหลักที่ส่วนราชการมีในปีนั้น ทั้งนี้ สำหรับส่วนราชการ/กรม

ขนาดเล็กที่มีอัตราค่าจ้างไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้พิจารณาใช้รูปแบบการจ้างงานอื่นทดแทนการบรรจุข้าราชการตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นของภารกิจ

๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปี โดยทดแทนอัตราว่างดังกล่าวด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนดโดยอนุโลม รวมทั้งให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สื่อสารให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นนอกฝ่ายบริหารตระหนักถึงความจำเป็นและดำเนินการตามมาตรการนี้โดยอนุโลมด้วยเช่นกัน

๓) ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ศึกษาแนวทางและมาตรการเพื่อจูงใจให้ส่วนราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาทิ หากส่วนราชการมีอัตราข้าราชการประเภทวิชาการเกษียณอายุจำนวน ๑ อัตรา อาจกำหนดให้ทดแทนด้วยพนักงานราชการ จำนวน ๒ อัตรา เป็นต้น รวมทั้งหามาตรการจูงใจให้ส่วนราชการใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ เงื่อนไขการดำเนินการ

๑) ในการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้กับส่วนราชการ อ.ก.พ. กระทรวง ก.ตร. และ ก.ค.ศ. ยังคงดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่จะนำไปจัดสรรให้กับส่วนราชการ ต้องผ่านการพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางตามข้อ ๓.๓ ด้วยแล้ว

๒) ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาเตรียมตัวและสามารถวางแผนการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นล่วงหน้า จึงเห็นควรให้การดำเนินการตามแนวทางนี้ มีผลบังคับใช้สำหรับทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป รวมทั้งให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับส่วนราชการด้วย

๔. การพิจารณาของ คปร.

คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาแนวทางการบริหารและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอแล้ว มีมติเห็นชอบในหลักการ โดยมีความเห็นและข้อสังเกตดังต่อไปนี้

๔.๑ การพิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ควรพิจารณาไปพร้อม ๆ กับการบริหารอายุ (Age Management) เพื่อให้กำลังคนภาครัฐ ในแต่ละช่วงอายุมีความสมดุลกัน รวมทั้งจำเป็นต้องมีการทบทวนตำแหน่งงานให้มีความจำเป็น สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐในอนาคต และทิศทางนโยบายสำคัญของรัฐบาล อาทิ นโยบาย ประเทศไทย ๔.๐ แนวทางการขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาด้วยว่าตำแหน่งงานใดในอนาคตที่อาจไม่จำเป็นต้องมี เนื่องจากสามารถ นำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนได้

๔.๒ การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยรูปแบบ การจ้างงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ ควรพิจารณาควบคู่ไปกับการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ภาครัฐ เนื่องจากเป็นการกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของภาครัฐ ทั้งนี้ อาจจำเป็นต้องลดกำลังคนในบางภารกิจหากไม่มีความจำเป็น หรืออาจใช้เทคโนโลยีทดแทนได้ แต่ภารกิจที่มีความสำคัญก็อาจพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังได้

๔.๓ ในภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ เช่น ดำรวจ เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ ข้าราชการซึ่งผ่านการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะเป็นผู้ปฏิบัติ แต่สำหรับงานสนับสนุนงานอำนวยการ หรืองานทั่วไป มีความเป็นไปได้ที่จะทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ หรือการใช้ตำรวจไม่มียศ เป็นต้น

๔.๔ ในส่วนของการศึกษาเพื่อหาแนวทางและมาตรการเพื่อจูงใจให้ส่วนราชการ ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ควรพิจารณา อย่างรอบคอบ และไม่ทำให้เกิดภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว

๔.๕ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐที่เล็กกะทัดรัด ฉลาด และเปิดเผย (Small, Smart, Open Government) และลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในระยะยาว ควรพิจารณาดำเนินการเรื่องการจ้างเหมาบริการ (Outsource) การใช้พนักงานสัญญาจ้าง และอาสาสมัคร อย่างจริงจัง ทั้งนี้ หากมีการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ ควรมีการกำหนดแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถใช้บริการจ้างเหมาบริการได้ทันที

๔.๖ ควรพิจารณากำหนดเป้าหมายการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับจำนวนอัตราว่างในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้สามารถปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการกำหนดให้ทดแทน อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นเพียงร้อยละ ๑๐

อาจจะเป็นอัตราที่น้อยเกินไป ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการนานกว่าจะบรรลุผลตามนโยบาย

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติ คปร. เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ให้นายกรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งเห็นชอบและมีบัญชาให้สำนักงาน ก.พ. นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๕. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๓๓๗



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๗๕๘๑ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เป็นแนวทางเพื่อให้ส่วนราชการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเพียงอย่างเดียว เพื่อให้สัดส่วนรูปแบบการใช้การจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มขึ้น ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งจะช่วยลดภาระผูกพันด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรภาครัฐในระยะยาว ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการของแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภู่อังคม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/๖๒๒



สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๗๕๘๑

ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณี สำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น มีสาระสำคัญเพื่อให้การบริหารและทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานสนับสนุนและสายงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ และเจตนารมณ์ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการให้ส่วนราชการมีทางเลือกในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายให้เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะช่วยลดภาระผูกพันด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐในระยะยาว ประกอบกับได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ อย่างไรก็ดี เพื่อให้การจ้างงานรูปแบบอื่นดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดให้มีมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดในการจ้างงานตามระยะเวลาของสัญญาจ้าง เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตนศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภู่อังสม)

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๑๗๗๕ โทรสาร ๐ ๒๖๗๓ ๙๕๒๓

นโยบายและแผนข้าราชการพิเศษ

ที่ นร ๑๑๐๑/ ๕๐๖๓



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว (ล) ๒๗๕๘๑ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ เกี่ยวกับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยลดการบรรจุข้าราชการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ และการบรรจุข้าราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการในระดับล่าง ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามข้อสั่งการดังกล่าว เห็นควรทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน หรืองานที่มีใช้ภารกิจหลักของส่วนราชการ เช่น การจ้างพนักงานราชการ เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐมิให้สูงขึ้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงลักษณะงานและภารกิจที่จำเป็นของแต่ละส่วนราชการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ

โทร ๐-๒๒๘๒-๔๑๔๔

โทรสาร ๐-๒๒๘๐-๘๐๑๓

สำเนาถูกต้อง

(จำเริญชัยพล ภูคังลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๘๓



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๗๕๘๑ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาแล้วขอเรียนเสนอความเห็น ดังนี้

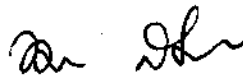
๑. เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ คิดเป็นประมาณร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการลงทุนของภาครัฐในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับหลายส่วนราชการมีภารกิจใหม่ที่เพิ่มขึ้นตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการเพื่อขับเคลื่อนงานดังกล่าว ประกอบกับแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ อาจจะช่วยให้อำนาจส่วนราชการสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังข้าราชการที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างแท้จริง รวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์อัตราว่างจากการเกษียณได้อย่างคุ้มค่า และไม่เป็นการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น จึงเห็นควรปรับปรุงแนวทางการดำเนินการในข้อ ๓.๓ โดยกำหนดให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต และความต้องการของประชาชน โดยกำหนดว่าภารกิจใดควรดำเนินการภารกิจใดควรยุบเลิก หรือภารกิจใดควรปรับรูปแบบการทำงาน เช่น การจ้างเหมาบริการ การใช้บริการร่วมกัน การโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เป็นต้น เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน รวมทั้งการนำระบบดิจิทัลสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดบริการสาธารณะ ตลอดจนการจัดทำแผนกำลังคนและการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในระยะ ๓ ปีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจในอนาคตที่ควรดำเนินการ โดยค่าใช้จ่ายภาครัฐจะต้องไม่เพิ่มขึ้น

๒. แนวทาง...

๒. แนวทางการดำเนินงานข้อ ๓.๓ ข้อย่อย ๑.๑ การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในสายงานสนับสนุน ข้อ (๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนของส่วนได้กำหนดแนวทางไว้ว่า “ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในสายงานสนับสนุนที่มีส่วนราชการในปี เนื่องจากภารกิจสนับสนุนด้านการบริหารจัดการของส่วนราชการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน พัสดุ เป็นต้น เป็นภารกิจที่สามารถจ้างเหมาบริการหรือใช้บริการร่วมกันได้ ดังนั้น ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ จึงควรพิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางการทดแทนอัตราว่างๆ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นเป็นการยุบเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในสายงานส่วนราชการมีในปีนั้น)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณ

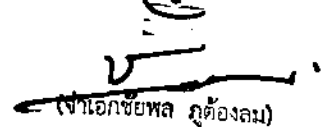
ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง



(เจ้าเอกชัยพล ภูต้องลม)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

กองเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๓๓ และ ๙๙๙๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๙๔