

# สำเนา

## ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๑๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นและข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณและข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. ให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังรองรับข้าราชการรุ่นใหม่ โดยมุ่งเน้นการบรรจุข้าราชการที่จบการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาครัฐ ให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป ทั้งนี้ ให้พิจารณาความจำเป็นและเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพื่อดึงดูดข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวให้เข้ามาสู่ระบบราชการเพิ่มมากขึ้นด้วย

๓. สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ

๔. ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๒๓ (สภากาชาด) ๑๕๓๒ (ปภัสรา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา

องค์กรอิสระ, กรม, คสช. : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

## บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๓๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๔๔๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/๘๖๘ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
๔. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๓๓๐/๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๔๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๖. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๑๖๒๓ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒



ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๓๙

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย  
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ  
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี  
๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ขอเสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน คปร. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว โดยมี รายละเอียด ดังนี้

#### ๑. ที่มา

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับภารกิจและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐในภาพรวม จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในระยะถัดไป

#### ๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๒.๑ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย แผนการปฏิรูปประเทศและทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางสำหรับถือปฏิบัติต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติให้ คปร. เร่งรัดการกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยให้พิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูป และร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

๒.๒ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ เมื่อสิ้นสุดมาตรการ

### ๓. ผลการดำเนินการและมติ คปร.

คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาและรับทราบ ดังต่อไปนี้

#### เรื่องที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทและยุทธศาสตร์ชาติ สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว มีการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า คปร. จึงมีมติกำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย มาตรการหลัก ๒ มาตรการ ได้แก่ (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

๑) **มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์** กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (๒) กลยุทธ์พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน และ (๓) กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

๒) **มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ** กำหนดขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย (๑) หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ (๒) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ (๔) แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง (๕) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ (๖) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และ (๗) การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

๓) แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน

เรื่องที่ ๒ ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ)

คปร. ได้ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เมื่อสิ้นสุดมาตรการ ประกอบด้วย (๑) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตราว่างจากผลเกษียณอายุ ซึ่งเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ (๒) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (๓) สรุปความคิดเห็นของส่วนราชการ และ (๔) ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

#### ๔. ข้อเสนอ

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตราว่างจากผลเกษียณอายุ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและรับทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำเนาถูกต้อง

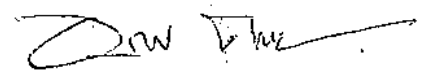
สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๔๖, ๖๖๑๔, ๖๖๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๗๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [cwf@ocsc.go.th](mailto:cwf@ocsc.go.th)



(นางอรวรรณ คงธนขันติสร)

นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

๔ มีนาคม ๒๕๖๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓(กร ๔) / ๗๒๓/๖

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งคณะรัฐมนตรีและนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งการเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำเนาถูกต้อง

(นางอรวรรณ คงชนขันติธ)

นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

๔ มีนาคม ๒๕๖๒

## บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

### เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

#### ๑. ที่มา

๑.๑ ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ที่คณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติและเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลาง บริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ ซึ่งสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไปแล้ว นั้น

๑.๒ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแนวทาง การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็น ส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ พลเรือนสามัญ โดยทดแทนอัตราว่างที่มีในแต่ละปีด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ ตามแนวทางที่ คปร. กำหนด

โดยที่มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) จะใช้สำหรับ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นปีสุดท้าย ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่กำหนดให้แนวทาง การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น มีผลบังคับใช้ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติกำหนด แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลาง บริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

- ๑) แนวทางการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
  - ๒) แนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจของส่วนราชการ
  - ๓) แนวทางการพิจารณาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการดำเนินภารกิจของส่วนราชการ
  - ๔) แนวทางการยกเว้นตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ที่อาจไม่จำเป็นต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
  - ๕) แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- ๖) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

๑.๓ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดการกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยให้พิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถ



จูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบาย และยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๑.๕ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติลำดับที่ ๒๐ “แผนการพัฒนาการบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ ๕ “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” ได้กำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น

คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้ระบบคุณธรรม

๑.๖ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

๒) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต

๓) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ การลดอัตรากำลังและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการกิจและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

## ๒. สถานภาพปัจจุบันของกำลังคนภาครัฐ

### ๒.๑ การจ้างงานภาครัฐ

จากข้อมูลสำมะโนประชากร กรมการปกครอง ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีประชากร รวม ๖๖.๑๘ ล้านคน และเมื่อเปรียบเทียบผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ แบ่งเป็น ประชากรที่ไม่อยู่ในวัยแรงงาน จำนวน ๒๘.๐๙ ล้านคน (ร้อยละ ๔๒) ต่อประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๓๘.๐๙ ล้านคน (ร้อยละ ๕๘) พบว่า ประชากรวัยแรงงานที่เป็นกำลังคนภาครัฐทั้งหมดทุกประเภท มีจำนวน ๓.๒๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๖ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด หรือร้อยละ ๔.๘๗ ของประชากรทั้งหมดของประเทศ

๒.๒ จำนวนและขนาดกำลังคนภาครัฐ เมื่อพิจารณาภาพรวมการจ้างงานภาครัฐทุกประเภท รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน พบว่า ปัจจุบันมีกำลังคนภาครัฐรวมทั้งสิ้น ๓.๒๒ ล้านอัตรา จำแนกได้ ดังนี้

รูปแบบการจ้างงานภาครัฐ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ข้าราชการ	๑,๘๗๑,๗๗๙	๕๘.๑๐
๒. ลูกจ้างประจำ	๑๔๙,๑๕๕	๔.๖๓
๓. ลูกจ้างชั่วคราว	๓๐๐,๕๒๗	๙.๓๓
๔. พนักงานราชการ	๑๕๖,๐๙๙	๔.๕๔
๕. พนักงานมหาวิทยาลัย	๘๒,๘๓๖	๒.๕๗
๖. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๐๗,๘๗๘	๓.๓๕
๗. พนักงานจ้าง	๒๕๖,๕๖๒	๗.๖๕
๘. พนักงานรัฐวิสาหกิจ*	๓๐๔,๘๖๘	๙.๔๖
๙. พนักงานองค์การมหาชน (PO/PA)**	๑๑,๘๒๘	๐.๓๗
รวม	๓,๒๒๑,๕๓๒	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ : อ้างอิงเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๕ รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง (ฉบับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๒ \*รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๕ หน่วยงาน \*\*องค์การมหาชน จำนวน ๔๘ หน่วยงาน (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๓๗ หน่วยงาน จากทั้งหมด ๔๐ หน่วยงาน จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน ๑๑ หน่วยงาน จากทั้งหมด ๑๗ หน่วยงาน) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

แต่หากพิจารณาเฉพาะภาพรวมกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๖๐,๖๕๗ คน จำแนกเป็น ข้าราชการ มากที่สุด ๑.๓๑ ล้านคน (ร้อยละ ๖๑.๐๑) รองลงมา เป็นลูกจ้างชั่วคราว ๐.๓๐ ล้านคน (ร้อยละ ๑๓.๙๑) พนักงานจ้าง ๐.๒๔ ล้านคน (ร้อยละ ๑๑.๔๑) ลูกจ้างประจำ ๐.๑๔ ล้านคน (ร้อยละ ๖.๙๐) และพนักงานราชการ ๐.๑๔ ล้านคน (ร้อยละ ๖.๗๖)

เมื่อพิจารณาจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการในฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑,๔๗๕,๔๘๓ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๑,๓๑๘,๓๑๔ คน (ร้อยละ ๘๙.๓๕) และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๕๗,๑๖๙ อัตรา (ร้อยละ ๑๐.๖๕) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามจำนวนผู้ครองตำแหน่งข้าราชการในฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๓๑๘,๓๑๔ คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔๓๓,๗๐๔ คน (ร้อยละ ๓๒.๙๐) รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๓๘๔,๖๕๓ คน (ร้อยละ ๒๙.๑๘) และข้าราชการตำรวจ จำนวน ๒๑๙,๔๙๔ คน (ร้อยละ ๑๖.๖๕) ตามลำดับ

ที่มา : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐/๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

อย่างไรก็ดี สถานภาพกำลังคนภาครัฐในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูง อันเนื่องมาจากความพยายามของรัฐบาลในการแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของประเทศไทยในเวทีโลก ตลอดจนการปรับบทบาทภารกิจของภาครัฐเพื่อรองรับการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ซึ่งจากผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) คณะรัฐมนตรีจึงมีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ คปร. เห็นชอบ รวมทั้งสิ้น ๓๙,๗๑๙ อัตรา ประกอบด้วย อัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๒๘,๗๔๙ อัตรา และอัตราข้าราชการตำรวจ จำนวน ๑๐,๙๗๐ อัตรา ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีความเหมาะสมกับการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการอย่างจริงจัง ตลอดจนปรับรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้มีความหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัว เพื่อมิให้เกิดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐในระยะยาว อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินในมิติการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคงของประเทศ

๒.๓ ปัญหาด้านการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ จากการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการฯ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหาในการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๑) การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ไม่เป็นไปตามแนวทางที่ คปร. กำหนด และมีส่วนราชการเสนอขอยกเว้นการทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ เห็นว่าการกำหนดสัดส่วนร้อยละของอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่จะต้องทดแทนตามแนวทางดังกล่าวไม่เหมาะสม ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ประกอบด้วย ๑.๑) การนำอัตรารว่างอื่นมายุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุ ๑.๒) การกำหนดจำนวนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และ ๑.๓) การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ

ตามประเภทภารกิจสำคัญและประเภทตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานขาดแคลน ควรพิจารณาให้ครอบคลุมตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็น ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน ซึ่งต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเสนอให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างมายุบเลิกแทน และ ควรปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขนาดของส่วนราชการที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณอัตราร้อยละ ของการจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืน

๒) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ก.ค.ศ. ไม่สามารถจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืนให้กับสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ รวม ๑๑,๘๓๙ อัตรา เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการจัดสรรที่ คปร. กำหนด โดย ก.ค.ศ. รายงานว่าหากไม่สามารถจัดสรรอัตราข้าราชการเกษียณอายุคืนให้กับสถานศึกษาดังกล่าวจะส่งผลให้มีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีแนวโน้มจะขาดแคลนครูเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะจำนวนเด็กลดลง ทำให้มีจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปี จึงควรพิจารณาทบทวนเงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายควบรวมโรงเรียน

๓) การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เห็นว่า ควรพิจารณาอนุมัติงบประมาณควบคู่กับการอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ด้วย นอกจากนี้ ควรมีกลไกพิสูจน์ให้เห็นว่า ส่วนราชการมีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพด้วย แต่ในส่วนหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า กรณีมีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการระดับกระทรวง/กรมขึ้นใหม่ เห็นว่าไม่เหมาะสม ควรพิจารณาสำหรับกรณีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (กอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง) กรณีการจัดตั้งสำนักงานในภูมิภาค และการจัดตั้งสำนักงานในต่างประเทศ ควรพิจารณาให้ได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ด้วย

๔) การบริหารอัตราลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เสนอให้ยกเว้นการยุบเลิกลูกจ้างประจำในบางตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง รวมถึงในบางกรณีที่ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้ เนื่องจากงานบางลักษณะ ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูง หรือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับและความปลอดภัย

๕) แนวปฏิบัติในการรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท เสนอให้มีแบบฟอร์มการรายงานที่ไม่ซับซ้อน โดยอาจให้รายงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือพัฒนาระบบ DPIS ให้มีความครอบคลุมเพื่อให้สำนักงาน ก.พ. สามารถดึงข้อมูลรายงานได้เองทันที โดยที่ส่วนราชการไม่ต้องจัดทำรายงาน เพื่อช่วยลดภาระงานของส่วนราชการ

๖) การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เห็นว่ามีความเหมาะสมในหลักการ แต่เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติมีปัจจัยที่เป็นตัวแปร ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้ นอกจากนี้ เห็นว่ามาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไม่ควรเป็นการบังคับและควรเปิดให้ส่วนราชการดำเนินการตามความสมัครใจและความพร้อม โดยส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ควรได้รับการยกเว้นยุบเลิกตำแหน่ง หรือได้รับโบนัส หรือได้รับทุนพัฒนาเพื่อเป็นการจูงใจ โดยมีประเด็นในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๖.๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เห็นว่า ส่วนราชการยังขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวางแผนบริหารกำลังคน หรือมีแต่ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ ประกอบกับส่วนราชการมีฐานข้อมูล แต่ยังมีปัญหาความไม่พร้อมในการใช้งานหรือประมวลผล หรือยังไม่มี การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน จึงไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนกำลังคนได้เต็มประสิทธิภาพ

๖.๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ เห็นว่า บุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนารายบุคคล เนื่องจากยังไม่เข้าใจระบบการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมทั้งขาดการสื่อสารระหว่างกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ดังนั้น ส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ควรมีคลินิกเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกัน

๖.๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ เห็นว่า การนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนยังมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการเลื่อน ทำให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจจากผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับมาตรการและกิจกรรมที่ส่วนราชการเห็นว่าสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพไว้ เช่น การมีระบบสรรหาและเลือกสรรที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการให้รางวัลและการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และการมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปีที่สะท้อนความต้องการของบุคลากร

ทั้งนี้ ภาพรวมของการดำเนินมาตรการฯ พบว่าปัญหาที่สำคัญในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถ

ของกำลังคนภาครัฐ (๒) ส่วนราชการขาดงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร (๓) เมื่อจัดทำแผนต่าง ๆ ตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เสร็จแล้ว ยังขาดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เป็น รูปธรรม รวมทั้งขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (๔) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูเพื่อรองรับการผลิตครูเป็นกราคาการณ์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลหลายด้าน ประกอบการจัดทำ อาทิ ข้อมูลจำนวนเด็ก ข้อมูลครู ข้อมูลเกณฑ์และกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนปัจจัยด้านอื่น ๆ จึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ และ (๕) ผู้บริหารยังไม่มี การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม จึงไม่ได้รับความร่วมมือและความสนใจ จากหน่วยงาน/บุคลากร

#### ๒.๔ ข้อเสนอแนะของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการกำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

จากแบบสำรวจการดำเนินการตามมาตรการฯ ผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ควรกำหนดแนวทางในการควบคุมขนาดอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่มีแนวโน้มจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น การลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดกระบวนงานต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการที่ขาดแคลน การจ้างงานรูปแบบอื่น และอาจให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น

๒) ควรให้กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีอำนาจในการบริหาร อัตรากำลังได้เอง หรือให้ส่วนราชการระดับกรมสามารถบริหารอัตรากำลังได้ โดยไม่ต้องผ่าน กระทรวง หรืออาจกำหนดให้ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมสามารถบริหารอัตรากำลัง ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับ

๓) ส่วนราชการควรมีการปรับปรุงกระบวนงาน การบริหารอัตรากำลังและการใช้ กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ก่อนการขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ หรือทบทวนการเพิ่มหรือยุบ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ/สมรรถนะที่หลากหลายเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

๔) รูปแบบการจ้างงานของภาครัฐในอนาคตควรเน้นความหลากหลายและคล่องตัว เพื่อตอบสนองภารกิจและความต้องการของผู้รับบริการ โดยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อทดแทน ข้าราชการ ควรสร้างระบบการจ้างงานที่ง่าย สะดวก ยืดหยุ่น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

๕) ควรมีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรให้เป็นระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ โดยฐานข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย และเป็นปัจจุบัน

### ๓. ข้อวิเคราะห์ของฝ่ายเลขานุการ

จากผลการดำเนินการมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา พบว่า อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ก.ค.ศ. และ ก.ตร. สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก - มากที่สุด แต่จากผลการรับฟังความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการดำเนินการจากผู้แทนส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สะท้อนปัญหาในการบริหารอัตรากำลังมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) การนำอัตรารว่างมาอุปโลกแทนอัตราราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุ (ร้อยละ ๙๔.๕๙) ๒) แนวทางการจัดสรรอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุที่ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๗.๘๘) และ ๓) การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการตามประเภทภารกิจสำคัญและประเภทตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานขาดแคลน (ร้อยละ ๘๒.๓๕)

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ทันต่อการสถานการณ์ และความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของส่วนราชการ/หน่วยงาน รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่ คปร. กำหนดไว้ในมาตรการฯ ฉบับเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงของส่วนราชการ/หน่วยงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาประเด็นสำคัญที่จะใช้เป็นกรอบพื้นฐานในการกำหนดมาตรการฯ ฉบับใหม่ ดังนี้

๑) การทบทวนขนาดอัตรากำลังของส่วนราชการ เพื่อใช้สำหรับกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการ จากเดิมที่กำหนดไว้ ๒ ลักษณะ คือ ส่วนราชการที่มีอัตราราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตราร และส่วนราชการที่มีอัตราราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตราร ในขณะที่ข้อเท็จจริง พบว่า ขนาดของส่วนราชการมีความหลากหลายทำให้เกิดความสับสนในการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ จึงเห็นควรจัดกลุ่มขนาดของส่วนราชการ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้



- ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา (๔๖ ส่วนราชการ) เห็นควรแบ่งเป็น ๒ กลุ่มย่อย เพื่อให้การจัดสรรอัตราในส่วนราชการมีความเหมาะสม ดังนี้
  - กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา (๔๔ ส่วนราชการ)
  - กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา (๔๗ ส่วนราชการ)
- ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา (๔๖ ส่วนราชการ)
- ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป (๑๐ ส่วนราชการ)

๒) การปรับปรุงแนวทางการจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับขนาดอัตรากำลังของส่วนราชการ ประกอบด้วย จำนวนร้อยละที่จัดสรรให้ส่วนราชการ/หน่วยงานสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที จำนวนร้อยละที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และจำนวนร้อยละที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลจัดสรรคืนส่วนราชการ/หน่วยงานตามความจำเป็นของภารกิจ

๓) การปรับรูปแบบและสัดส่วนร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยให้ส่วนราชการพิจารณาเลือกตำแหน่งเกษียณอายุที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวมของอัตราเกษียณของตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปในภาพรวมของอัตราเกษียณในปีงบประมาณนั้น ๆ ตามจำนวนร้อยละของขนาดอัตรากำลังของส่วนราชการ โดยไม่ต้องจำแนกเป็นตำแหน่งในสายงานหลัก หรือตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ตามแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่กำหนดไว้เดิม เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ความจำเป็นของการใช้ตำแหน่ง โดยขึ้นอยู่กับการจัดโครงสร้างส่วนราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจและลดผลกระทบจากการยุบเลิกอัตราเพื่อทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นซึ่งส่วนราชการยังมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก เช่น ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจการให้บริการประชาชน ภารกิจการพัฒนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ

ภารกิจการบังคับใช้กฎหมาย ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนกลาง ที่ตั้งในภูมิภาค หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจเฉพาะด้านที่ต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงาน หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความลับที่มีผลกระทบต่อ ความมั่นคง เป็นต้น จึงเห็นควรปรับปรุงแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ดังนี้

❖ การจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืน ในภาพรวมของกระทรวง หรือองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น

“อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งว่าง จากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่น ที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิม ก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรร เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย แต่ไม่รวมถึง กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณได้ แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น

ก. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน สามัญ

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ทั้งหมด และสามารถบริหารอัตรากำล้างได้อย่างต่อเนื่องทันที

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป เห็นควรกำหนดสัดส่วน ร้อยละของการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ โดยจำแนกเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑) ร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำล้างได้อย่างต่อเนื่องทันที

๒.๒) ร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่นและจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม

๒.๓) ร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำข้อมูลผลการจัดสรรของ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในระยะที่ผ่านมาเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ พบว่า อ.ก.พ. กระทรวงจัดสรรคิ่่นส่วนราชการในภาพรวม ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดสรรคิ่่นส่วนราชการเดิมทั้งหมด จำนวน ๔,๔๒๘ อัตรา (ร้อยละ ๑๕.๕๙)

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

(๒.๑) จัดสรรคิ่่นทั้งหมดให้กับส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา จัดสรรคิ่่นร้อยละ ๒๐ เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๖,๙๒๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๔.๓๗)

(๒.๒) อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคิ่่นให้ส่วนราชการเดิม จำนวน ๑๖,๔๒๖ อัตรา (ร้อยละ ๕๗.๘๔) และเกลี่ยให้กับส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๖๒๖ อัตรา (ร้อยละ ๒.๒๐) โดยมีเพียง ๕ กระทรวง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม และกระทรวงการคลัง รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	เกษียณ (อัตรา)	การดำเนินการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ				
		บริหาร/ อำนวยการ (อัตรา)	จัดสรรคิ่่น ร้อยละ ๒๐/กรมเล็ก (อัตรา)	จัดสรรคิ่่น ส่วนราชการเดิม (อัตรา)	เกลี่ยให้ ส่วนราชการในสังกัด (อัตรา)	เกลี่ย ร้อยละ
๒๕๕๖	๔,๓๒๘	๘๐๖	๙๗๓	๒,๕๓๖	๑๓	๐.๓๐
๒๕๕๗	๔,๖๘๘	๗๙๘	๑,๑๔๖	๒,๖๕๙	๘๕	๑.๘๑
๒๕๕๘	๕,๘๗๖	๙๕๕	๑,๔๑๗	๓,๒๗๔	๒๒๕	๓.๘๓
๒๕๕๙	๖,๙๖๙	๙๘๕	๑,๗๑๔	๔,๐๕๖	๒๑๔	๓.๐๗
๒๕๖๐	๖,๕๓๙	๘๘๔	๑,๖๗๐	๓,๘๙๖	๘๙	๑.๓๖
รวม	๒๘,๔๐๐	๔,๔๒๘	๖,๙๒๐	๑๖,๔๒๖	๖๒๖	๒.๒๐
ร้อยละ		๑๕.๕๙	๒๔.๓๗	๕๗.๘๔	๒.๒๐	

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวง มีแนวโน้มการเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคิ่่นส่วนราชการเดิมเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๔ และหากพิจารณารวมอัตรารว่างที่ คปร. กำหนดให้จัดสรรคิ่่นส่วนราชการเดิม เพื่อให้บริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร/ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ร้อยละ ๑๕.๕๙ และตำแหน่งประเภทวิชาการ/ตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ ๒๔.๓๗

เท่ากับจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งสิ้นร้อยละ ๙๗.๘๐ มีการเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงเพียงร้อยละ ๒.๒๐ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจอย่างต่อเนื่อง และผลการดำเนินการที่ผ่านมา ยังไม่สามารถแก้ปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการได้อย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ส่วนราชการมีคำขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่อย่างต่อเนื่องระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ จำนวน ๗๐,๖๗๘ อัตรา โดย คปร. ได้พิจารณาและเสนอคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๓๙,๗๑๙ อัตรา (คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๐ ของคำขอ) ประกอบด้วย อัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๒๘,๗๔๙ อัตรา และอัตราข้าราชการตำรวจ จำนวน ๑๐,๙๗๐ อัตรา ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดจำนวนร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิมเพิ่มขึ้นจากหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนดไว้เดิม เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงาน และสามารถนำตำแหน่งที่ว่างไปใช้ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้รวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ก็ควรมุ่งเน้นให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังและให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและที่ว่างด้วยเหตุอื่นในระหว่างปีงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

นอกจากนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำข้อมูลอัตราข้าราชการเกษียณอายุของทุกส่วนราชการในระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) มาประกอบการพิจารณาจัดทำแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ร่วมกับแนวโน้มการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทดสอบสมมติฐานประมาณการจำนวนอัตราว่างที่จะจัดสรรสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตามขนาดของส่วนราชการ แนวทางการกำหนดสัดส่วนร้อยละของอัตราว่างที่จะจัดสรรใน ๓ ลักษณะ คือ (๑) จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (๒) จัดสรรคืนโดยทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และ (๓) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร ที่จะเสนอขอปรับปรุงหลักเกณฑ์ในครั้งนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒) โดยกำหนดแนวทางการจัดสรรได้ ๓ ทางเลือกดังต่อไปนี้

ทางเลือก	ขนาดของ ส่วนราชการ	จัดสรรคืน ส่วนราชการทันที	ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น*	อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร
ทางเลือกที่ ๑	ขนาดเล็ก	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐	-
	ขนาดกลาง	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
	ขนาดใหญ่	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๔๐
ทางเลือกที่ ๒	ขนาดเล็ก	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
	ขนาดกลาง	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
	ขนาดใหญ่	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๔๐
ทางเลือกที่ ๓	ขนาดเล็ก	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
	ขนาดกลาง	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
	ขนาดใหญ่	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

หมายเหตุ : \* ร้อยละของการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวม โดยคำนวณจากอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณนั้น ๆ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทั้งหมด โดยไม่จำแนกเป็นตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า ทางเลือกที่ ๓ เป็นแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยมีเหตุผลประกอบการพิจารณา ดังนี้

- ส่วนราชการสามารถนำอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุไปบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องทันทีเกินกว่าร้อยละ ๕๐ (ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ ๙๕ ขนาดกลาง ร้อยละ ๗๐ และขนาดใหญ่ ร้อยละ ๖๐) ทำให้ส่วนราชการสามารถวางแผนการดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งล่วงหน้าได้ โดยไม่ต้องรอการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรของ อ.ก.พ. กระทรวงที่ผ่านมา

- การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยปรับปรุงรูปแบบแนวทางการทดแทนตามขนาดของส่วนราชการ ร้อยละ ๕ - ๑๕ (ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ ๕ ขนาดกลาง ร้อยละ ๑๐ และขนาดใหญ่ ร้อยละ ๑๕) เพื่อเปิดโอกาสให้ส่วนราชการพิจารณาเลือกตำแหน่งที่จะทดแทนตามความจำเป็นของภารกิจในภาพรวม โดยไม่ระบุจำนวนร้อยละของตำแหน่งในสายงานหลัก หรือตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่เห็นควรมีข้อยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับส่วนราชการขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการ ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา เนื่องจากการทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอาจจะกระทบกับจำนวนอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม และส่งผลต่อการจัด

โครงสร้างส่วนราชการในระดับที่ต่ำกว่ากอง (กลุ่มงาน/ฝ่าย/ส่วน) ตลอดจนโอกาสสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน รวมถึงแนวโน้มการจ้างงานรูปแบบอื่น ทั้งพนักงานราชการ ลูกจ้าง หรือการจ้างงานภายนอก (Outsource) อาจมีข้อจำกัดในการดำเนินการ ทั้งด้านงบประมาณ จำนวนอัตรากำลังที่จะจ้าง และสิ่งจูงใจที่จะโน้มน้าวให้บุคคลภายนอกเข้าสู่กระบวนการสรรหาอาจจะทำได้ค่อนข้างยากกว่าส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีความพร้อมด้านงบประมาณและทรัพยากรด้านต่าง ๆ มากกว่า อาทิ ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ จำนวนอัตรากำลังแต่ละประเภท (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง)

- อ.ก.พ. กระทรวง สามารถพิจารณาจัดสรรอัตราว่างในภาพรวมของกระทรวง สำหรับส่วนราชการขนาดกลางและขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๒๐ - ๒๕

ข. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ประกอบกับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ พบว่า ก.ค.ศ. ไม่สามารถจัดสรรอัตราเกษียณคืนให้กับสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ รวม ๑๑,๘๓๙ อัตรา เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการจัดสรรที่ คปร. กำหนด โดย ก.ค.ศ. รายงานว่าหากไม่สามารถจัดสรรอัตราข้าราชการเกษียณอายุคืนให้กับสถานศึกษาดังกล่าวจะส่งผลให้มีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และขณะนี้ มีแนวโน้มจะขาดแคลนครูเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเหตุผลเพราะจำนวนเด็กลดลงส่งผลให้มีจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปี จึงควรพิจารณาทบทวนเงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายควมรวมโรงเรียน ประกอบกับ คปร. ได้เคยพิจารณา ยกเว้นการยุบเลิกเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา โดยจัดสรรอัตราเกษียณอายุของข้าราชการครูฯ ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์คืนให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสิ้น ๑,๓๔๐ อัตรา เพื่อจัดสรรให้กับโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ

รวม ๑,๐๘๕ อัตรา และโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๑๒๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ ๒๔๑ แห่ง รวม ๒๕๕ อัตรา

นอกจากนี้ จากการที่ ก.ค.ศ. นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่ายังไม่ครอบคลุมการจัดสรรตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชัดเจนตลอดจนปรับปรุงสาระสำคัญของตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการจัดสรรคืนและเป็นตำแหน่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควบรวมสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาตลอดจนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณิกเรียนทุนรัฐบาล

๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทูรกันดาร์ ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒.๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการ

พระราชดำริ หรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๗) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

๒.๘) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

๒.๙) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

๒.๑๐) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑๑) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงาน การศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การจัดสรรตามข้อ ๒.๗) ๒.๘) และ ๒.๙) ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตรา ว่างจากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว

๓) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดของหน่วยงาน ในปีงบประมาณนั้น ๆ

ค. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการใช้ อัตรากำลังข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ การจัดสรรอัตราข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ดังนี้



๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายเป็นความปลอดภัย

๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด

๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ควรกำหนดแนวทางการส่งเสริมการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น เพื่อเป็นทางเลือกให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรับไปดำเนินการ อาทิ การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ปรับบทบาทภารกิจและการใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศในภารกิจที่มีใช่อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### ง. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตลอดจนวางกลไก การติดตาม ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังลูกจ้างของส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ให้อยู่เลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒) การกำหนดอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำคำขอ ตามความจำเป็นของภารกิจ และเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณา เฉพาะกรณีลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

๒.๑) ลูกจ้างต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๒) เห็นควร ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำ

ข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้น) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

#### จ. การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ มีแนวทางการพิจารณาที่มีความชัดเจน จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการดำเนินการ โดยส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ซึ่งภารกิจดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการโดยเร่งด่วน หรือมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการแล้ว ซึ่งต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ โดยส่วนราชการได้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่ โดยได้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจในจังหวัดแล้ว ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติของจังหวัด อาทิ งานพัฒนาวิชาการ งานอนุมัติอนุญาต และงานให้บริการประชาชน ซึ่งต้อง

เป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

ทั้งนี้ การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องแสดงเหตุผลความจำเป็น พร้อมทั้งรายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน ในภาพรวม ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่ง ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป ข้อมูลงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจ หรือการปรับปรุงกระบวนการงานของส่วนราชการ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ที่มีคำขอหารือร่วมกับฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำคำขอเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกลั่นกรอง และให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบการจัดสรร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับส่วนราชการ ก็ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติอัตรา ข้าราชการตั้งใหม่ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) แจกผลการพิจารณา ให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. พิจารณาแล้ว เห็นว่า โดยที่เป็นการสมควรจะปรับปรุง มาตรการให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนระดับต่าง ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.อยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูป ประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผล ระยะเวลาตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และทิศทางและเป้าหมาย ระยะเวลาตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐต่อไป จึงเห็นควรปรับปรุงเนื้อหา หลักเกณฑ์ วิธีการ และขอบเขตการดำเนินการของมาตรการฯ ฉบับเดิมให้มีจุดเน้นเฉพาะเรื่อง “การบริหารอัตรากำลัง” เป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับกรอบ การดำเนินการตาม (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐฯ ในแผนงานที่ ๑ การปรับปรุงการบริหารอัตรากำลังในภาครัฐให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ๔. ข้อเสนอ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)”

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชน และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริหารกำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัวเหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายทั้งในลักษณะประจำและไม่ประจำ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานและจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพเข้ามาทำงานในภาครัฐมากขึ้น

##### ๔.๑ หลักการ

๑) กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) ภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) การบริหารกำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) มีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

## ๔.๒ เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีกำลังคนทั้งประเภทและจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการผลักดันภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง รูปแบบการบริหารราชการ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๓) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

## ๔.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ครอบคลุมการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน

## ๔.๔ ระยะเวลาดำเนินการ

ใช้สำหรับการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

## ๔.๕ กลไกการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังตามมาตรการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร ดังนี้

๑) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตราว่างกรณีอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง หรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

๓) องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

#### ๔.๖ รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ตลอดจนผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานหลากหลายประเภท ไม่เฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนการปฏิรูปประเทศที่มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ประกอบด้วย มาตรการหลัก ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

“มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์” กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐ

ในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและความเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (การใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า) เพื่อให้กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีรายละเอียดของกลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลผลิต ใน ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

#### ๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

การบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ส่วนราชการจำเป็นต้องพิจารณาทบทวนพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ โดยจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจ หรือภารกิจให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละด้าน ตลอดจนสามารถให้บริการสาธารณะ หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนในการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชนในอนาคต มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผน และบริหารจัดการกำลังคนทั้งการใช้อัตราราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ โดยมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

#### เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจหลัก นโยบายสำคัญ และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานลักษณะอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

#### ตัวชี้วัด

๑) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๒) ระดับความสำเร็จของการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ในการกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

### ผลผลิต

๑) รายงานผลการประเมินสภาพด้านกำลังคนของส่วนราชการและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการประจำปี

๒) ส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการรองรับการบริหารอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๕ ปี

๓) อัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุภาพรวมของแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ จากผลการทดแทนอัตราเกษียณอายุที่ว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานภายในของส่วนราชการ ให้บรรลุผลและควรดำเนินการร่วมกับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือการประเมินว่า ส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถ กำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ปัญหาด้านกำลังคน อาทิ การเกลี้ยหรือจัดสรรกำลังคน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ การปรับรูปแบบ การใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพของงาน ส่งเสริมการใช้กำลังคนให้มีความสมดุล และเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคน เป็นบทบาทสำคัญขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการจะมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม และสามารถนำอัตรากำลังที่มีอยู่ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยมีเป้าหมายและแนวทางดำเนินการ ดังนี้



### เป้าหมาย

- ๑) ส่วนราชการนำอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามภารกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒) คปร. มีกลไกในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถผลักดันให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด
- ๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด

### ผลผลิต

- ๑) รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ที่ คณะรัฐมนตรีอนุมัติของส่วนราชการประจำปี (ปีละ ๑ ครั้ง)
- ๒) รายงานการใช้อัตรากำลังข้าราชการประจำปี (ข้อมูลอัตรากำลังและข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม)

### ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

การมีฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทที่สมบูรณ์ ถูกต้อง และทันสมัยจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถวางแผนและบริหารกำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการ หรือความจำเป็นของส่วนราชการตามภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อรองรับบริบทของการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ จะช่วยให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะของส่วนราชการ โดยมีเป้าหมายและแนวทางดำเนินการ ดังนี้

### เป้าหมาย

- ๑) ส่วนราชการพัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน โดยสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ และรายงานผลด้านกำลังคนได้อย่างถูกต้อง
- ๒) ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรายงานผลข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

## ผลผลิต

รายงานกำลังคนภาครัฐ ประจำปี

### มาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรารว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การบริหารอัตราลูกจ้างประจำ การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตราข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

๑.๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณคืนให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะพิจารณาจัดสรรคืน เป็นอัตราข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท<sup>๖</sup>

<sup>๖</sup> อ.ก.พ. กระทรวง อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.ค.ศ. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

ก.ตร. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๒) ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้น กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานจัดทำคำจัดสรรขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอ คปร. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามลำดับ

## ๒) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

๒.๑) การจัดสรร/เกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง หรือในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒.๒) การทดแทนอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานเดิมในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุนั้น

๒.๓) การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบาททำที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

๒.๔) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ของส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการและหน่วยงานจัดสรรอัตร่าว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในกรณี (๑) การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง และ (๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ ไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนด เห็นควรให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานการบริหารอัตราข้าราชการตามกรณีดังกล่าวให้

คปร. ทราบ ทุกวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ เพื่อให้ คปร. รับทราบสถานการณ์การใช้  
อัตรากำลังของส่วนราชการและอาจกำหนดให้มีมาตรการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม  
สอดคล้องกับสถานการณ์ของส่วนราชการในระยะต่อไป

๓) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ

ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง  
พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ตามขนาด  
อัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง และลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติของส่วนราชการ โดยจำแนก  
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

**หลักเกณฑ์และวิธีการ**

๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตราร  
ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรร  
อัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการ  
สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดสรร  
อัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๙๕ ของอัตรารว่าง  
จากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทดังกล่าว และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น  
(พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๕ ยกเว้น เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตราร  
ราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตราร ให้จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม  
ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ โดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตราร  
ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราร  
ราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหาร  
อัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

## ๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม

ร้อยละ ๗๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

ส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๐

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๐ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรา ขึ้นไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตรา ข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหาร อัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

## ๓.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม

ร้อยละ ๖๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

ส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๕

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๕ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรขุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้อง ไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะ มาขุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

## เงื่อนไขการพิจารณา

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญ ตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ ดังนี้

### ๑) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

### ๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้อัตรากำลังคนตามภารกิจ

#### ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

ค. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

#### ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งในสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

#### การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คปร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
<p><b>๑. ภารกิจหลัก</b></p> <p>เป็นงานตามกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ หรืองานที่ทำเพื่อความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ข้าราชการ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐</li> <li>● พนักงานราชการ</li> <li>● ลูกจ้างชั่วคราว</li> <li>● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง</li> <li>● Outsourcing</li> <li>● Contract out</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท้องถิ่น</li> <li>- เอกชน</li> <li>- PO</li> </ul> </div>
<p><b>๒. ภารกิจสนับสนุน</b></p> <p><b>๒.๑</b> เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทำเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อการพัฒนาทางวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามภารกิจหลัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ข้าราชการ ร้อยละ ๕๐ - ๗๕</li> <li>● พนักงานราชการ</li> <li>● ลูกจ้างชั่วคราว</li> <li>● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง</li> <li>● Outsourcing</li> <li>● Contract out</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท้องถิ่น</li> <li>- เอกชน</li> <li>- PO</li> </ul> </div>

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้จ่ายเงินภาครัฐ
<p>๒.๒ เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Supporting Function) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้น ทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ข้าราชการ ร้อยละ ๒๐ - ๒๕</li> <li>• พนักงานราชการ</li> <li>• ลูกจ้างชั่วคราว</li> <li>• ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง</li> <li>• Outsourcing</li> <li>• Contract out</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท้องถิ่น</li> <li>- เอกชน</li> <li>- PO</li> </ul> </div>

ข. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังนี้

๑) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควมรวมสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณิกเรียนทุนรัฐบาล

๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่



อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย  
เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒.๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน  
ในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการ  
พระราชดำริ หรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project)  
หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน  
ในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา

๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๗) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์  
คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

๒.๘) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

๒.๙) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

๒.๑๐) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑๑) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)  
ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การจัดสรรตามข้อ (๒.๗) (๒.๘) และ (๒.๙)  
ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่าง  
จากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว

๓) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น  
ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น  
ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจ้างงาน  
รูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ โดยให้พิจารณาในภาพรวมของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมด  
ของหน่วยงานในปีงบประมาณนั้น ๆ

ค. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง  
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการใช้

อัตรากำลังข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ดังนี้

๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย

๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด

๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำแนวทางการพิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### ง. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตลอดจนวางกลไกการติดตาม ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังลูกจ้างของส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ให้อยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร ยกเว้นการจ้างอัตราลูกจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

๒.๑) ลูกจ้างต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

โดยส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีแผนงาน โครงการ ที่จำเป็นต้องจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทดังกล่าวเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติ ัตรากำลังลูกจ้างประจำ เสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๒) เห็นควรให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวน และจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้น) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

#### จ. การจัดสรรอัตราข้าราชการดั่งใหม่

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการจัดสรรอัตรา ข้าราชการดั่งใหม่ มีแนวทางการพิจารณาที่มีความชัดเจน จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการดำเนินการ โดยส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้อง ดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลัก ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาททำที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการโดยเร่งด่วน หรือมีกฎหมายกำหนดให้ต้อง ดำเนินการแล้ว ซึ่งต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก และไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ โดยส่วนราชการได้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่าง กระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการดั่งใหม่ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งต้องเป็นลักษณะงาน ที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่ โดยได้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจในจังหวัดแล้ว ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ของจังหวัด อาทิ งานพัฒนาวิชาการ งานอนุมัติอนุญาต และงานให้บริการประชาชน ซึ่งต้อง เป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้ อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

ทั้งนี้ การขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ส่วนราชการ/หน่วยงาน จะต้องแสดง เหตุผลความจำเป็น พร้อมทั้งรายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน ในภาพรวม ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่ง ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลัง ในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป ข้อมูลงบประมาณประเภท งบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ข้อมูลการปรับ บทบาทภารกิจหรือการปรับปรุงกระบวนการของส่วนราชการ รวมทั้งผลการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้ส่วนราชการ/ หน่วยงานที่มีคำขอหารือร่วมกับฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อร่วมกันศึกษา วิเคราะห์และจัดทำคำขอเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล กลั่นกรองและให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบ อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการ ก็ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา อนุมัติอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) แจ้งผล การพิจารณาให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

**ฉ. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับ การทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น**

การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลัง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประกอบการทดแทน อัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

(คพร.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้มีมติกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการฯ

๑.๑) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราราชการเกษียณ ๑ อัตรာ ต่ออัตรากำลังพนักงานราชการ ๑ อัตรာ (๑ : ๑) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

๑.๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบ ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณาต่อไป

๒) อนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที ยกเว้นกรณีที่คำขอไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดให้เสนอ อ.คพร. และ คพร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ อ.คพร. และ คพร. ทราบทุกปี

๓) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงานงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณถัดไปให้ส่วนราชการ

ขอทำความเข้าใจเกี่ยวกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณมาใช้สำหรับการจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมตามแนวทางที่กำหนด

#### ข. การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ ได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

(๒) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

(๒.๑) การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ให้ส่วนราชการรายงานผลเฉพาะกรณีการปรับเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ โดยไม่ถือเป็นอัตราตั้งใหม่

(๒.๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนด ให้ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการกรณีดังกล่าวให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ เพื่อ คปร. จะดำเนินการบริหารอัตรากำลังจากผลการยุบเลิกดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ คปร. ทราบทุกวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

#### ๕. การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังภาครัฐทุกประเภทมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐได้อย่างเหมาะสม ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปีงบประมาณ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. รวบรวมจัดทำเป็นฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐ ตลอดจนเผยแพร่ให้ส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

## ๖. แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน จึงเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติ ทั้งในส่วนของมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๖.๒) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๖.๓) เมื่อดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบด้วย

๖.๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือ คปร. ทราบ แล้วแต่กรณี เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

๖.๕) ให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฯ

## ๗. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

คปร. ได้พิจารณาข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เสนอแล้ว มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยให้ปรับปรุงแก้ไขชื่อมาตรการฯ เป็น “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)” และให้จัดเรียงลำดับของมาตรการย่อยใหม่ โดยนำมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน มาเป็นลำดับแรก

และตามด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ซึ่งเป็นแนวทางบริหารอัตรากำลังของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. นำข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามข้อ ๑ ประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติ คปร. เสร็จเรียบร้อยแล้ว

#### ๘. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา

๘.๑ ให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ตามที่ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง นำมาตรการฯ ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

๘.๒ มอบหมายให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ และกรมบัญชีกลาง) สนับสนุนกลไกการดำเนินการตามมาตรการฯ ดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังสามารถรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ของภาครัฐ

ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

มีนาคม ๒๕๖๒



# เอกสารแนบ ๑

## กำลังคนภาครัฐทุกประเภท จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน และพื้นที่ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

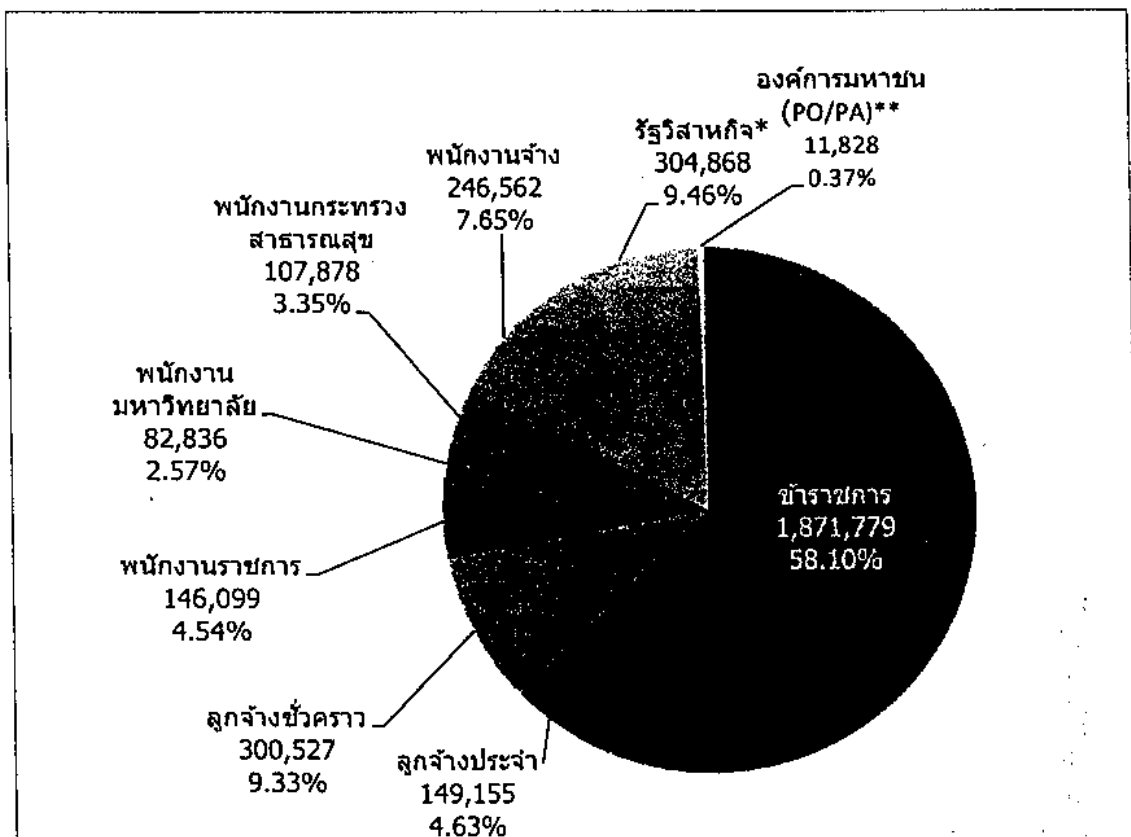
รูปแบบการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	1,871,779	58.10
ลูกจ้างประจำ	149,155	4.63
ลูกจ้างชั่วคราว	300,527	9.33
พนักงานราชการ	146,099	4.54
พนักงานมหาวิทยาลัย	82,836	2.57
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	107,878	3.35
พนักงานจ้าง	246,562	7.65
รัฐวิสาหกิจ*	304,868	9.46
องค์การมหาชน (PO/PA)**	11,828	0.37
รวม	3,221,532	100.00

หมายเหตุ : อ้างอิงเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 5 รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง (ฉบับ ร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2562)

\* รัฐวิสาหกิจ จำนวน 55 หน่วยงาน

\*\* องค์การมหาชน จำนวน 48 หน่วยงาน

(ตาม พ.ร.บ. 2542 จำนวน 37 หน่วยงาน จากทั้งหมด 40 หน่วยงาน พ.ร.บ. เฉพาะ จำนวน 11 หน่วยงาน จากทั้งหมด 17 หน่วยงาน)



กำลังคนภาครัฐทุกประเภทการจ้างงาน ปี 2560

ประเภท	อัตรา
ข้าราชการ (อัตรา)	1,871,779
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1,564,157
-ข้าราชการพลเรือนสามัญ	418,102
-ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	465,722
-ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	17,131
-ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	3,468
-ข้าราชการตำรวจ	226,352
-ข้าราชการอัยการ	3,979
-ข้าราชการตุลาการ	8,575
-ข้าราชการองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ	24,532
-ข้าราชการทหาร	396,296
ส่วนท้องถิ่น	307,622
-ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	39,021
-ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	14,735
-พนักงานส่วนตำบล	105,500
-พนักงานเทศบาล	85,786
-พนักงานสุขาภิบาล	
ครูส่วนท้องถิ่น	62,580
ลูกจ้างประจำ (คน)	149,155
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	99,124
ส่วนท้องถิ่น	50,031
ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	300,527
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	283,748
ส่วนท้องถิ่น	16,779
พนักงานราชการ (คน)	146,099
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	146,099
ส่วนท้องถิ่น	
พนักงานมหาวิทยาลัย (คน)	82,836
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	82,836
ส่วนท้องถิ่น	
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (คน)	107,878
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	107,878
ส่วนท้องถิ่น	
พนักงานจ้าง (คน)	246,562
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	
ส่วนท้องถิ่น	246,562
รัฐวิสาหกิจ (พนักงาน+ลูกจ้าง)*	304,868
องค์การมหาชน (PO/PA)**	11,828
รวม	3,221,532

หมายเหตุ : อ้างอิงเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 5 รายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลัง  
(ฉบับ ร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2562)

\* รัฐวิสาหกิจ จำนวน 55 หน่วยงาน

\*\* องค์การมหาชน จำนวน 48 หน่วยงาน

ตาม พ.ร.บ. 2542 จำนวน 37 หน่วยงาน จากจำนวนทั้งหมด 40 หน่วยงาน

ตาม พ.ร.บ. เฉพาะ จำนวน 11 หน่วยงาน จากจำนวนทั้งหมด 17 หน่วยงาน

เอกสารแนบ ๒

## ประมาณการจำนวนอัตราเกษียณ (ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) ปีงบประมาณ 2562 - 2566 จำแนกตามขนาดส่วนราชการ

ขนาด	ส่วนราชการ	จำนวน ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณ					รวมเกษียณ 5 ปี
			2562	2563	2564	2565	2566	
	<b>รวมเกษียณทั้งหมด</b>	<b>418,102</b>	<b>8,548</b>	<b>9,593</b>	<b>10,531</b>	<b>11,074</b>	<b>11,738</b>	<b>51,484</b>
ใหญ่	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	193,085	2,824	3,287	3,669	4,115	4,867	18,762
ใหญ่	กรมสรรพากร	19,118	394	457	555	585	540	2,531
ใหญ่	กรมการปกครอง	15,051	398	471	459	440	442	2,210
ใหญ่	กรมราชทัณฑ์	13,203	309	325	376	352	345	1,707
ใหญ่	กรมที่ดิน	11,622	256	284	343	403	426	1,712
ใหญ่	กรมส่งเสริมการเกษตร	9,774	633	617	573	369	228	2,420
ใหญ่	กรมการแพทย์	9,241	136	189	179	170	243	917
ใหญ่	กรมทางหลวง	7,014	170	176	219	231	252	1,048
ใหญ่	กรมการพัฒนาชุมชน	6,852	157	142	176	239	221	935
ใหญ่	กรมชลประทาน	6,513	210	198	232	216	206	1,062
	<b>รวมขนาดใหญ่</b>		<b>5,487</b>	<b>6,146</b>	<b>6,781</b>	<b>7,120</b>	<b>7,770</b>	<b>33,304</b>
กลาง	กรมศุลกากร	4,808	171	202	246	236	218	1,073
กลาง	กรมปศุสัตว์	4,804	155	180	213	242	213	1,003
กลาง	กรมการขนส่งทางบก	4,095	135	147	174	169	187	812
กลาง	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3,857	147	186	192	210	187	922
กลาง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3,582	84	111	99	117	129	540
กลาง	กรมสรรพสามิต	3,559	145	163	179	174	151	812
กลาง	กรมสุขภาพจิต	3,373	92	80	97	98	122	489
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	3,223	72	73	88	75	84	392
กลาง	กรมส่งเสริมสหกรณ์	3,120	71	76	113	113	96	469
กลาง	กรมควบคุมโรค	3,110	98	124	90	78	112	502
กลาง	กรมประมง	3,099	65	68	87	64	70	354
กลาง	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2,208	59	48	56	68	57	288
กลาง	กรมวิชาการเกษตร	2,194	34	66	83	88	60	331
กลาง	กรมอนามัย	2,164	85	89	82	67	71	394
กลาง	กรมประชาสัมพันธ์	2,100	45	44	34	79	70	272
กลาง	สำนักงานประกันสังคม	2,037	28	42	45	65	62	242
กลาง	กรมป่าไม้	2,003	65	88	90	97	98	438
กลาง	กรมบัญชีกลาง	1,974	47	54	78	68	61	308
กลาง	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	1,969	62	54	62	55	67	300
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1,938	67	51	65	61	62	306
กลาง	กรมโยธาธิการและผังเมือง	1,925	41	49	46	79	82	297
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1,918	40	45	60	48	60	253
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	1,916	94	83	55	70	48	350
กลาง	กรมทางหลวงชนบท	1,814	36	51	62	73	74	296
กลาง	กรมทึนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	1,607	17	19	24	23	28	111
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,589	22	43	38	31	40	174
กลาง	กรมธนารักษ์	1,536	26	42	29	32	31	160
กลาง	กรมพัฒนาที่ดิน	1,521	38	38	42	39	44	201
กลาง	กรมคุมประพฤติ	1,462	17	18	28	32	26	121
กลาง	กรมศิลปากร	1,441	32	29	51	34	43	189
กลาง	กรมทรัพยากรน้ำ	1,368	33	35	33	42	57	200
กลาง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,339	25	31	40	38	48	182

ขนาด	ส่วนราชการ	จำนวน ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกยซ้อน					รวมเกยซ้อน 5 ปี
			2562	2563	2564	2565	2566	
กลาง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,326	24	34	31	26	33	148
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	1,290	21	13	24	28	26	112
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	1,241	25	25	21	25	26	122
กลาง	กรมการจัดหางาน	1,236	14	31	40	37	52	174
กลาง	กรมเจ้าท่า	1,189	23	43	38	39	48	191
กลาง	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	1,181	24	28	23	44	23	142
กลาง	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	1,173	35	34	46	32	35	182
กลาง	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1,173	15	12	18	21	21	87
กลาง	กรมบังคับคดี	1,126	10	14	21	27	19	91
กลาง	กรมอุดมศึกษา	1,097	17	26	34	45	28	150
กลาง	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	1,087	25	32	21	26	27	131
กลาง	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน	1,050	31	36	37	49	39	192
กลาง	สำนักงาน ป.ป.ส.	1,043	15	16	11	17	18	77
กลาง	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	1,016	21	21	19	33	31	125
	<b>รวมขนาดกลาง</b>		<b>2,448</b>	<b>2,794</b>	<b>3,065</b>	<b>3,214</b>	<b>3,184</b>	<b>14,705</b>
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	999	17	26	30	42	38	153
เล็ก	สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	986	29	27	23	26	25	130
เล็ก	กรมการข้าว	951	32	50	48	63	32	225
เล็ก	สำนักงบประมาณ	921	19	32	38	36	48	173
เล็ก	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	894	28	29	22	36	36	151
เล็ก	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	858	15	13	21	18	21	88
เล็ก	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	816	34	36	27	17	21	135
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	768	15	12	12	16	18	73
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	664	8	3	10	12	10	43
เล็ก	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	660	20	27	27	19	22	115
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	616	11	10	10	13	20	64
เล็ก	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	591	16	19	20	16	14	85
เล็ก	กรมการค้าต่างประเทศ	582	10	12	12	13	17	64
เล็ก	สำนักงาน ป.ป.ท.	579	3	1	7	7	8	26
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ	561	6	6	8	14	15	49
เล็ก	กรมการค้าภายใน	559	17	14	9	14	13	67
เล็ก	สำนักงาน ป.ป.ง.	556	3		1	4	7	15
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	528	7	3	8	5	9	32
เล็ก	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	513	14	12	20	11	22	79
เล็ก	กรมกิจการเด็กและเยาวชน	500	18	14	19	6	8	65
เล็ก	กรมท่าอากาศยาน	486	3	5	5	11	3	27
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	480	1	5	5	8	9	28
เล็ก	กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	464	18	18	11	11	15	73
เล็ก	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	461	12	10	11	17	19	69
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	443	7	10	13	8	11	49
เล็ก	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	443	17	14	11	10	17	69
เล็ก	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	430	9	10	12	14	15	60
เล็ก	กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	425	8	11	21	17	9	66
เล็ก	กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	425	13	15	10	10	8	56
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	417	3	6	4	8	4	25
เล็ก	กรมทรัพยากรธรณี	413	10	9	12	11	11	53
เล็ก	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	405	4	10	6	9	11	40

ขนาด	ส่วนราชการ	จำนวน ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณ					รวมเกษียณ 5 ปี
			2562	2563	2564	2565	2566	
เล็ก	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	394	6	12	5	6	21	50
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	379	1	4	7	3	3	18
เล็ก	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	376	7	9	8	9	10	43
เล็ก	กรมหม่อนไหม	366	10	11	9	6	11	47
เล็ก	กรมทรัพยากรทางน้ำบาดาล	350	2	3	1	5	5	16
เล็ก	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	350	5	4	2	3	5	19
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	344	5	5	4	8	10	32
เล็ก	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	325	8	1	6	4	6	25
เล็ก	สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	317	7	9	14	12	11	53
เล็ก	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	307	1	4	2	2	2	11
เล็ก	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	307	3	4	6	7	10	30
เล็ก	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	303	10	5	5	11	8	39
	รวมขนาดเล็ก		492	540	562	598	638	2,830
เล็กพิเศษ	กรมควบคุมมลพิษ	298	1	1	3	1	7	13
เล็กพิเศษ	สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	293	4	6	5	6	8	29
เล็กพิเศษ	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	292	4	9	8	6	8	35
เล็กพิเศษ	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	276	6	3	2	6	9	26
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	272	2	4	2	5	6	19
เล็กพิเศษ	กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทย	264	3	7	2	9	4	25
เล็กพิเศษ	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	255	8	3	1	5	2	19
เล็กพิเศษ	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	248	1	5	3	3	4	16
เล็กพิเศษ	สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	235	2	2	2	2	4	12
เล็กพิเศษ	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	234	5	3	4	13	9	34
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	229	9	8	4	8	7	36
เล็กพิเศษ	สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	221	5	1	5	4	2	17
เล็กพิเศษ	กรมธุรกิจพลังงาน	219	2	4	6	7	5	24
เล็กพิเศษ	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	217	2	2		2		6
เล็กพิเศษ	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลฯ	208		2	3	5	2	12
เล็กพิเศษ	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	205	3	5	6	3	5	22
เล็กพิเศษ	กรมพลศึกษา	203	6	2	2	6	4	20
เล็กพิเศษ	กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	201	4	1	5	2	5	17
เล็กพิเศษ	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	200	3	4	2	4	1	14
เล็กพิเศษ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	198	7	5	5	3	5	25
เล็กพิเศษ	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	195	4	3	7	6	6	26
เล็กพิเศษ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบาย	194	3	1	1	4	1	10
เล็กพิเศษ	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	177	1			1	1	3
เล็กพิเศษ	กรมกิจการผู้สูงอายุ	170	6	2	6	3	4	21
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	167					2	2
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	154	1			2	1	4
เล็กพิเศษ	กรมการท่องเที่ยว	152	1	3	2	2	2	10
เล็กพิเศษ	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	145	1	3	2		3	9
เล็กพิเศษ	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	138	4	2	1	1	4	12
เล็กพิเศษ	สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า	135	3	2	6	1	3	15
เล็กพิเศษ	สำนักงาน ก.ป.ร.	132	2	1	3	1	1	8
เล็กพิเศษ	กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ	125	3	5	5	2	3	18
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลฯ	112						
เล็กพิเศษ	สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	111	6	3	2	1	3	15

ขนาด	ส่วนราชการ	จำนวน ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณ					รวมเกษียณ 5 ปี
			2562	2563	2564	2565	2566	
เล็กพิเศษ	สำนักงานกิจการยุติธรรม	100					1	1
เล็กพิเศษ	กรมการกงสุล	99	2	1	2	2	5	12
เล็กพิเศษ	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	95	1	2	3		2	8
เล็กพิเศษ	กรมการศาสนา	88	1	3	3	2	2	11
เล็กพิเศษ	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา	74	2	2	4	4	1	13
เล็กพิเศษ	กรมอาเซียน	62		1			1	2
เล็กพิเศษ	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	57	2			2	1	5
เล็กพิเศษ	กรมเอเชียตะวันออก	56		1	1	2		4
เล็กพิเศษ	กรมสารนิเทศ	51				2	1	3
เล็กพิเศษ	กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ	50						-
เล็กพิเศษ	กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา	46				1		1
เล็กพิเศษ	กรมยุโรป	46			1	2		3
เล็กพิเศษ	กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย	46				1	1	2
เล็กพิเศษ	กรมองค์การระหว่างประเทศ	45			1			1
เล็กพิเศษ	กรมพิธีการทูต	43		1	3			4
เล็กพิเศษ	กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้	38	1					1
	รวมขนาดเล็กพิเศษ		121	113	123	142	146	645
	รวมเกษียณทั้งหมด	418,102	8,548	9,593	10,531	11,074	11,738	51,484



## บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

### ๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติและมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ โดยมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตราข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละปีงบประมาณ ได้แก่ การกำหนดอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น และการกำหนดอัตราลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากรและมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม โดยมียุทธศาสตร์การดำเนินการ ประกอบด้วย ๑) การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๒) การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ และ ๓) การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๑.๒ มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เป็นประจำ และรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคให้ คปร. ทราบ รวมทั้งให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อมาตรการสิ้นสุดลง

### ๒. การดำเนินการของ คปร.

คปร. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ได้ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของส่วนราชการ และขอรายงานผลการดำเนินการโดยสรุปดังต่อไปนี้

## ๒.๑ สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

### ๒.๑.๑ การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่เพื่อให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจสำคัญ หรือแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ รวมทั้งสิ้น ๓๙,๗๑๙ อัตรา ประกอบด้วย อัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๒๘,๗๔๙ อัตรา และอัตราข้าราชการตำรวจ จำนวน ๑๐,๙๗๐ อัตรา ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้รับอัตราข้าราชการตั้งใหม่มากที่สุด จำนวน ๒๒,๙๐๒ อัตรา รองลงมา คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๑๐,๙๗๐ อัตรา กระทรวงยุติธรรม จำนวน ๒,๑๒๙ อัตรา และกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๒,๑๑๙ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

### ๒.๑.๒ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

#### • ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งสิ้น ๒๘,๔๐๐ อัตรา โดย อ.ก.พ. กระทรวง ได้ดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการ จำนวน ๒๗,๗๗๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๙ และเกลี้ยให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง จำนวน ๖๒๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐ โดยการจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการ ประกอบด้วย การจัดสรรคืนตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวน ๔,๔๒๘ อัตรา (ร้อยละ ๑๕.๕๙) การจัดสรรคืนให้ส่วนราชการขนาดเล็กทั้งหมดและจัดสรรคืนเพื่อให้ส่วนราชการขนาดใหญ่บริหารอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องร้อยละ ๒๐ จำนวน ๖,๙๒๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๔.๓๗) และการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม จำนวน ๑๖,๔๒๖ อัตรา (ร้อยละ ๕๗.๘๔) และการจัดสรรโดยเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๖๒๖ อัตรา (ร้อยละ ๒.๒๐) โดยมีเพียง ๕ กระทรวง ที่สามารถบริหารอัตรากำลัง โดยการเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม และกระทรวงการคลัง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

สำหรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อยู่ระหว่างดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ซึ่งในเบื้องต้นมีจำนวนข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยพนักงานราชการ จำนวน ๕๗๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๒ โดยจากการดำเนินการดังกล่าว พบปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานตำแหน่ง

ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ไม่เป็นไปตามแนวทางที่ คปร. กำหนด และมีการขอยกเว้น การทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นเป็นจำนวนมาก

● **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ มีอัตราข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุ รวมทั้งสิ้น ๑๑๒,๗๖๖ อัตรา โดยคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผล การเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการเดิมทั้งหมดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด รวม ๑๐๐,๙๒๗ อัตรา โดยจัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวม ๑๐๐,๔๗๑ อัตรา กระทรวงวัฒนธรรม รวม ๑๖๙ อัตรา และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รวม ๒๘๗ อัตรา และพบว่าตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ก.ค.ศ. ไม่สามารถจัดสรร อัตราเกษียณคืนให้กับสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวน นักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ รวม ๑๑,๘๓๙ อัตรา จึงอาจให้มีการทบทวน เงื่อนไขการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพ ปัญหาของสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายควบรวมโรงเรียน (รายละเอียด ตามเอกสารแนบ ๓)

● **ข้าราชการตำรวจ**

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ รวมทั้งสิ้น ๒๕,๔๓๑ อัตรา แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๔,๓๔๕ อัตรา และชั้นประทวน จำนวน ๒๑,๐๘๖ อัตรา โดยจัดสรรอัตราข้าราชการตำรวจเพื่อปฏิบัติภารกิจตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด ได้แก่ (๑) ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ จำนวน ๒,๓๖๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๑ (๒) ภารกิจในสถานีตำรวจในพื้นที่ อำเภอกว้างไกลในถิ่นทุรกันดารที่มีไซ้ตัวจังหวัด และพื้นที่อำเภอกว้างไกลในเขตจังหวัดที่ห่างไกลความเจริญ จำนวน ๒,๖๕๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๒ (๓) ภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัย ในบริเวณสถานที่ประทับ จำนวน ๑,๑๗๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๑ (๔) ภารกิจด้านการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม จำนวน ๑๘,๒๗๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๔ (๕) ภารกิจ ด้านการปราบปรามยาเสพติด จำนวน ๘๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ และ (๖) ภารกิจที่มี เหตุผลความจำเป็นพิเศษ จำนวน ๘๘๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๙ (รายละเอียดตามเอกสาร แนบ ๔)

- การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

การดำเนินการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๓,๗๙๓ อัตรา โดยยุบเลิกอัตราเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๙,๔๓๔ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๘,๖๒๕ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๘,๕๑๘ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐,๑๓๘ อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๙,๔๕๒ อัตรา และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๗,๖๓๖ อัตรา และมีมติอนุมัติยกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรา

## ๒.๒ สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ สภาพปัญหาและบริบทของการบริหารราชการ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย ระบบและระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำและการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ใน ๕ หัวข้อ ได้แก่ (๑) การวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (๒) การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ (๓) การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการ (๔) การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ และ (๕) การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ กระทรวง ๙๖ ส่วนราชการ โดยในหัวข้อการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ มีส่วนราชการสนใจเข้าร่วมโครงการมากที่สุด (ร้อยละ ๕๘.๓๓) รองลงมาคือการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ร้อยละ ๓๗.๕๐) ถัดมาคือการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการ (ร้อยละ ๓๖.๔๖) และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (ร้อยละ ๓๕.๔๒) และการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๙.๓๘) โดยมีผลผลิตที่ได้จากการดำเนินการทั้ง ๕ หัวข้อ ได้แก่ แผนปฏิบัติการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานของข้าราชการ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) การจัดฝึกอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดทำคู่มือ

การปฏิบัติงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน (Coaching) และการฝึกอบรม ขณะปฏิบัติการ (On the Job Training) การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน แผนยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลัง แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์ และผลงาน (Career Path) แผนปฏิบัติการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ โดยกำหนดตำแหน่ง เป้าหมายและหน่วยงานเป้าหมาย

๒.๓ สรุปความคิดเห็นของส่วนราชการเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรการ บริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

#### ๒.๓.๑ การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตราว่างปกติ

ผู้แทนส่วนราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามาตรการฯ มีความสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการใช้กำลังคนตามภารกิจของส่วนราชการ และเห็นว่า อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กร กลางบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถบริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุได้ตาม ความจำเป็นของส่วนราชการในสังกัด มีความคล่องตัวและรวดเร็วกว่าการรวมศูนย์ไว้ที่ คปร. จึงเห็นด้วยกับการให้ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้พิจารณา จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุต่อไป โดยประมาณร้อยละ ๗๐ เห็นว่าไม่มีปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินการ ในขณะที่ร้อยละ ๓๐ เห็นว่า มีปัญหา/อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ (๑) การนำอัตราว่างมายุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุ (๒) จำนวน อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และ (๓) การจัดสรร อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการตามประเภทภารกิจสำคัญและประเภทตำแหน่ง ในสายงานหลัก/สายงานขาดแคลน โดยเสนอให้มีการปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขนาดของส่วนราชการ ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณอัตราร้อยละของการจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืน รวมทั้งเสนอให้เพิ่มเติม ตำแหน่งที่ไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างมายุบเลิกแทน ได้แก่ ๑) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และ ระดับทักษะพิเศษ ๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ และ ๓) ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน ที่ต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ เสนอให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ไปยังภารกิจสนับสนุนที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นตามภารกิจหลักด้วย

กรณีการทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เห็นว่ายังไม่เหมาะสม และควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนกรณีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่มีความเห็นว่า การจัดตั้งหน่วยงานที่ต่ำกว่าระดับกรม

(กองหรือเทียบกอง) การจัดตั้งสำนักงานในภูมิภาค และการจัดตั้งสำนักงานในต่างประเทศ ก็ควรได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

สำหรับการบริหารจัดการอัตราลูกจ้าง (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว) ส่วนราชการเสนอให้ยกเว้นการยุบเลิกลูกจ้างประจำในบางตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง รวมถึงในบางกรณีที่ไม่สามารถจ้างเหมา บริการได้ เนื่องจากงานบางลักษณะต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูง หรือเป็นภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับและความปลอดภัย

ส่วนแนวปฏิบัติในการรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท เสนอให้ กำหนดแบบฟอร์มการรายงานที่ไม่ซับซ้อน โดยอาจให้รายงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ พัฒนาระบบ DPIS ให้มีความครอบคลุม เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. สามารถดึงข้อมูลรายงานได้เอง ทันทีโดยที่ส่วนราชการไม่ต้องจัดทำรายงานส่ง เพื่อลดภาระงานของส่วนราชการ

### ๒.๓.๒ การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้แทนส่วนราชการส่วนใหญ่ระบุว่า ได้ดำเนินการในส่วนของการพัฒนา ฐานข้อมูลเพื่อนำสารสนเทศด้านกำลังคนมาประกอบการวางแผนบริหารและพัฒนากำลังคนแล้ว (ร้อยละ ๕๘) ส่วนการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ การวางแผน และบริหารกำลังคนในกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลังนั้น มีการดำเนินการแล้ว (ร้อยละ ๓๗.๓๙) และมีความเห็นว่า ส่วนราชการยังขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวางแผน และการมีฐานข้อมูล แต่ไม่พร้อมในการใช้งานหรือประมวลผล หรือยังไม่มีมีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน จึงไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนากำลังคนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อม เชิงกลยุทธ์

ผู้แทนส่วนราชการส่วนใหญ่ระบุว่า ได้ดำเนินการในส่วนของการพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแล้ว (ร้อยละ ๖๖) และในส่วนของการ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ/แผนสืบทอดตำแหน่ง การบริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ แผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการแล้ว (ร้อยละ ๓๒ - ๔๗) และมีความเห็นว่า บุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้ง

ขาดการสื่อสารระหว่างกลุ่มกำลังคนคุณภาพ จึงควรจัดให้มีคลินิกการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ  
ผู้แทนส่วนราชการส่วนใหญ่ระบุว่าได้ดำเนินการในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้ว (ร้อยละ ๕๐) ส่วนการปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือก การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการแล้ว (ร้อยละ ๔๓) มีความเห็นว่าการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนยังมีข้อจำกัดเรื่องวงเงินงบประมาณในการเลื่อน ทำให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจจากผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับมาตรการและกิจกรรมที่ส่วนราชการเห็นว่าสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพไว้ เช่น การมีระบบสรรหาและเลือกสรรที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการให้รางวัลและการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปีที่สะท้อนความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

- ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ ๒) ส่วนราชการขาดงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ๓) ขาดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔) การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู เป็นเพียงแผนการคาดการณ์ ต้องอาศัยข้อมูลหลายด้านมาประกอบ อาทิ ข้อมูลจำนวนเด็ก ข้อมูลครู ข้อมูลเกณฑ์และกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนปัจจัยด้านอื่น ๆ และ ๕) ผู้บริหารยังไม่มี การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม จึงไม่ได้รับความร่วมมือและความสนใจจากหน่วยงาน/บุคลากร

๒.๔ ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนภาครัฐ  
ในระยะต่อไป

ผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเห็น และข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (๑) ควรกำหนดแนวทางในการควบคุมขนาด อัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีแนวโน้มจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น การลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดกระบวนการต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการที่ขาดแคลน การจ้างงานรูปแบบอื่น และอาจให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น (๒) ควรให้กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีอำนาจในการบริหารอัตรากำลัง ได้เอง หรือให้ส่วนราชการระดับกรมสามารถบริหารอัตรากำลังโดยไม่ต้องผ่านกระทรวง หรือ

อาจกำหนดให้ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมสามารถบริหารอัตรากำลังภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับ (๓) ส่วนราชการควรมีการปรับปรุงกระบวนการงาน การบริหารอัตรากำลังและการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ก่อนการขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ หรือทบทวนการเพิ่มหรือยุบตำแหน่งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ/สมรรถนะที่หลากหลายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย (๔) รูปแบบการจ้างงานของภาครัฐในอนาคตควรเน้นความหลากหลายและคล่องตัวเพื่อตอบสนองภารกิจและความต้องการของผู้รับบริการ โดยการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อทดแทนข้าราชการ ควรสร้างระบบการจ้างงานที่ง่าย สะดวก ยืดหยุ่น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (๕) ควรมีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรให้เป็นระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ โดยฐานข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย และเป็นปัจจุบัน

### ๓. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของส่วนราชการ

-----

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.  
สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน  
สำนักงาน ก.พ.  
มีนาคม ๒๕๖๒



เอกสารแนบ ๑

## การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของ คปร. (ในระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2561)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	คำขอ อัตราตั้งใหม่ (อัตรา)	จัดสรร อัตราตั้งใหม่ (อัตรา)	ภารกิจ	มติ คปร.	มติ ครม.
1	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	697	307	ศูนย์ดำรงธรรม	9 มี.ย. 58	30 ก.ย. 58
2	กระทรวงการต่างประเทศ	7	7	สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมาปูโต สาธารณรัฐโมซัมบิก	9 มี.ย. 58	30 ก.ย. 58
3	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	654	143	ภารกิจข่าวกรองทั้งภายในและภายนอกประเทศ	9 มี.ย. 58	30 ก.ย. 58
4	กรมการปกครอง	2,523	841	ภารกิจในที่ทำการปกครองอำเภอ	16 ก.ค. 58	30 ก.ย. 58
5	กรมราชทัณฑ์	3,767	1,794	ปฏิบัติงานในเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน	16 ก.ค. 58	30 ก.ย. 58
6	สำนักงาน ป.ป.ท.	343	325	ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ	16 ก.ค. 58	30 ก.ย. 58
7	กระทรวงสาธารณสุข	9,863	9,863	บรรจุพยาบาลและบุคลากรทางสาธารณสุข	16 ก.ค. 58	30 ก.ย. 58
8	กรมอุศุณิยวิทยา	126	126	ภารกิจด้านอุศุณิยวิทยาการบิน	20 ม.ค. 59	3 พ.ค. 59
9	กรมทรัพย์สินทางปัญญา	120	120	ภารกิจการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	20 ม.ค. 59	3 พ.ค. 59
10	สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ	48	48	ภารกิจเกี่ยวกับกิจการความมั่นคงของประเทศ และด้านการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์	20 ม.ค. 59	3 พ.ค. 59
11	สำนักงาน คปร.	9	8	ภารกิจการรับเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศและพระอนุวงศ์ รับประทานพระราชดำริ	20 ม.ค. 59	3 พ.ค. 59
12	กรมที่ดิน	2,932	971	ภารกิจการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ออกเอกสารสิทธิในที่ดิน ฝังวัดที่ดิน	1 มี.ค. 59	3 พ.ค. 59
13	สำนักงาน ป.ป.ง.	224	184	ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย	1 มี.ค. 59	3 พ.ค. 59
14	กรมประมง	221	221	การแก้ปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย	17 มี.ค. 59	29 มี.ค. 59
15	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1,922	1,922	บรรจุนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทัศนแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์	23 ส.ค. 59	1 พ.ย. 59
16	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	11,892	450	พยาบาลวิชาชีพ ตามรอยสมเด็จพระเจ้า	30 มี.ค. 60	9 พ.ค. 60
17	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	8,792	8,792	บรรจุพยาบาลวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านสาธารณสุข	18 พ.ค. 60	23 พ.ค. 60
18	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1,165	849	บรรจุนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทัศนแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์	1 พ.ค. 60	23 พ.ค. 60
19	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	186	65	ภารกิจตรวจแรงงาน	1 พ.ค. 60	26 ก.ย. 60
20	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	28	10	จัดทำรายงานปฏิบัติการตามพันธกรณีภายใต้กติการะหว่างประเทศ	7 ส.ค. 60	30 พ.ค. 60

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	คำขอ อัตราตั้งใหม่ (อัตรา)	จัดสรร อัตราตั้งใหม่ (อัตรา)	ภารกิจ	มติ คปร.	มติ ครม.
21	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	136	88	ภารกิจตาม พ.ร.บ.การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 และ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560	20 ก.ย. 60	17 ต.ค. 60
22	กระทรวงการคลัง	2,048	334	ปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง กรมศุลกากร จำนวน 66 อัตรา กรมสรรพสามิต จำนวน 48 อัตรา กรมสรรพากร จำนวน 187 อัตรา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 อัตรา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ จำนวน 16 อัตรา สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 12 อัตรา	12 ก.พ. 61	31 ก.ค. 61
23	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1,300	1,026	บรรณรักษ์ศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์	12 ก.พ. 61	28 พ.ค. 61
24	กระทรวงการคลัง	303	141	ปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง	9 พ.ค. 61	31 ก.ค. 61
25	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	84	78	ภารกิจส่งเสริมการลงทุน	9 พ.ค. 61	31 ก.ค. 61
26	กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	29	23	ภารกิจการบริหารจัดการปิโตรเลียมในระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต และระบบสัญญาจ้างบริการ	19 ต.ค. 61	12 ก.พ. 62
27	กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน/สำนักงาน ประกันสังคม)	944	13	ปฏิบัติการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้าน แรงงานต่างด้าว และภารกิจตรวจสอบการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน	23 พ.ย. 61	12 ก.พ. 62
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>50,363</b>	<b>28,749</b>			

ส่วนราชการ	คำขอ	จัดสรร อัตราตั้งใหม่	ภารกิจ	มติ คปร.	มติ ครม.
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	14,000	5,000	ภารกิจเร่งด่วนตามแผนการกระจายอัตรากำลังตำรวจชั้นประทวน		2 ก.ค. 57
	4,700	4,700	ภารกิจรองรับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	19 ต.ค. 61	12 ก.พ. 62
	1,615	1,270	ภารกิจการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระราชทายาท พระบรมวงศานุวงศ์	19 ธ.ค. 61	12 ก.พ. 62
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>20,315</b>	<b>10,970</b>			

เอกสารแนบ ๒

## ตารางสรุปผลการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2560 จำแนกรายกระทรวง

กระทรวง	รวมเกษียณ (2556 - 2560) (อัตรา)	การดำเนินการจัดสรร				สรุปผลการจัดสรร	
		บริหาร/อำนาจการ (อัตรา)	คืนกรมเล็ก 100% คืนกรมใหญ่ 20% (อัตรา)	คืนกรมใหญ่ที่เดิม (อัตรา)	เกลี่ย (อัตรา)	จัดสรรคืนที่เดิม (อัตรา)	เกลี่ยในกระทรวง (อัตรา)
1. สำนักงานรัฐมนตรี	757	244	402	110	1	756	1
2. กระทรวงการคลัง	2,948	361	608	1,948	31	2,917	31
3. กระทรวงการต่างประเทศ	232	117	71	44	-	232	-
4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	227	40	187	-	-	227	-
5. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	522	129	231	162	-	522	-
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	4,891	612	1,018	3,116	145	4,746	145
7. กระทรวงคมนาคม	1,120	158	252	594	116	1,004	116
8. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	923	108	263	452	100	823	100
9. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	173	70	85	18	-	173	-
10. กระทรวงพลังงาน	152	64	88	-	-	152	-
11. กระทรวงพาณิชย์	471	112	310	49	-	471	-
12. กระทรวงมหาดไทย	3,886	1,264	525	2,097	-	3,886	-
13. กระทรวงยุติธรรม	1,406	230	250	926	-	1,406	-
14. กระทรวงแรงงาน	592	332	69	191	-	592	-
15. กระทรวงวัฒนธรรม	382	70	87	225	-	382	-
16. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	67	18	49	-	-	67	-
17. กระทรวงศึกษาธิการ	543	70	129	344	-	543	-
18. กระทรวงสาธารณสุข	8,342	203	1,840	6,066	233	8,109	233
19. กระทรวงอุตสาหกรรม	509	141	300	68	-	509	-
20. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง	257	85	156	16	-	257	-
รวมทั้งหมด	28,400	4,428	6,920	16,426	626	27,774	626

เอกสารแนบ ๓

## ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวนเกษียณ (อัตรา)	จำนวนจัดสรร (อัตรา)	การจัดสรรให้ส่วนราชการ
๒๕๕๖	๑๐,๔๗๗	๑๐,๔๗๗	การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ - สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๕๖ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๐,๐๓๒ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๓๓๕ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๒ อัตรา - สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๑๗ อัตรา ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๖ สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๓๕ อัตรา
๒๕๕๗	๑๒,๙๐๖	๑๒,๙๐๖	การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ - สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๗๒ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๒,๒๘๖ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๔๘๙ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๓ อัตรา - สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๑๐ อัตรา การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ - สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๔๖ อัตรา
๒๕๕๘	๑๘,๕๐๖	๑๗,๐๑๕ (ไม่สามารถจัดสรรได้ ๑,๓๙๑)	การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๘๒ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๖,๒๘๐ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๕๘๒ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๔ อัตรา - สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๑๘ อัตรา การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๘ - สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๔๙ อัตรา
๒๕๕๙	๒๒,๗๘๓	๒๑,๕๗๗ (ไม่สามารถจัดสรรได้ ๑,๒๐๖)	การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ - สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑๐๘ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๒๐,๖๐๖ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๗๖๑ อัตรา - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๔ อัตรา - สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๓๗ อัตรา - สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๒๑ อัตรา
๒๕๖๐	๒๓,๕๒๔	๑๙,๙๐๓	การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

ปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวนเกษียณ (อัตรา)	จำนวน จัดสรร (อัตรา)	การจัดสรรให้ส่วนราชการ
		(ไม่สามารถ จัดสรรได้ ๓,๖๒๑)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑๓๒ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๘,๘๘๕ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๘๐๕ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๓ อัตรา</li> <li>- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๓๗ อัตรา</li> <li>- สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๔๒ อัตรา</li> </ul>
๒๕๖๑	๒๔,๖๗๐	๑๙,๐๔๙ (ไม่สามารถ จัดสรรได้ ๕,๖๒๑)	<p>การประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๒๑๗ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๗,๗๘๓ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๙๔๑ อัตรา</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๔ อัตรา</li> <li>- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน ๕๐ อัตรา</li> <li>- สถาบันการพลศึกษา จำนวน ๕๔ อัตรา</li> </ul>



เงื่อนไขที่ คปร. กำหนด	จำนวนการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ						
	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	รวม
(๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๑,๕๗๐	๑,๘๖๒	๒,๒๙๓	๒,๕๖๓	๒,๕๔๔	๒,๕๙๖	๑๓,๕๒๖
(๒) ตำแหน่งสำหรับบรรณรักษ์เรียนทุน	๑,๑๕๗	๒,๖๗๖	๑,๕๒๗	๔,๕๑๔	๕,๗๑๑	๕,๗๕๓	๒๑,๓๓๘
(๓) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น							
(๔) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัยทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน	๗,๑๓๓	๗,๖๒๑	๑๒,๒๐๗	๑๒,๖๗๒	๙,๗๔๓	๘,๖๓๔	๕๗,๙๙๙
(๕) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนห่างไกลในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้							
(๖) ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัยทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน							
(๗) ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ	๑๗๔	๑๓๖	๒๕๕	๘๕๗	๘๘๗	๘๐๐	๓,๑๐๙
(๘) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์	๑๗	๑๐	๑๘	๓๗	๓๗	๕๐	๑๖๙
(๙) ตำแหน่งในวิทยาลัยระดับอำเภอ วิทยาลัยชุมชน	๓๙๓	๕๖๔	๖๖๘	๘๗๓	๙๓๙	๑,๑๖๒	๔,๕๙๙
(๑๐) ตำแหน่งในสถาบันการพลศึกษา	๓๕	๔๖	๔๙	๖๑	๔๒	๕๔	๒๘๗
รวมทั้งหมด	๑๐,๔๗๗	๑๒,๙๐๖	๑๗,๐๑๕	๒๑,๕๗๗	๑๙,๙๐๓	๑๙,๐๔๙	๑๐๐,๙๒๗

เอกสารแนบ ๔

สรุปการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)

ภารกิจตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด	จำนวนการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ						ร้อยละ
	๒๕๕๖ ๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	รวม	
(๑) ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑,๒๕๘	๑๗๘	๒๓๗	๑๘๐	๕๑๔	๒,๓๖๗	๙.๓๑
(๒) ภารกิจในสถานีตำรวจในพื้นที่อำเภอในถิ่นทุรกันดารที่มีใช้ตัวจังหวัด และพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัดที่ห่างไกลความเจริญ	๕๔๖	๖๐๔	๗๑๒	๗๘๙	๐	๒,๖๕๑	๑๐.๕๒
(๓) ภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ประทับ	๒๔	๓๔	๕๖	๕๘	๑,๐๐๐	๑,๑๗๒	๔.๖๑
(๔) ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	๓,๗๖๒	๓,๔๒๘	๓,๙๗๘	๓,๘๑๒	๓,๒๙๐	๑๘,๒๗๐	๗๑.๘๔
(๕) ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด	๖	๑๑	๒๐	๑๖	๓๐	๘๓	๐.๓๓
(๖) ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ	๐	๐	๐	๐	๘๘๘	๘๘๘	๓.๕๙
รวมทั้งหมด	๕,๕๙๖	๔,๒๕๕	๕,๐๐๓	๔,๘๕๕	๕,๗๒๒	๒๕,๔๓๑	

# ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๗/๕๕๑๕



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๘๕๐๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เป็นมาตรการที่ยังมีความจำเป็น เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิรูปประเทศ และทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังสามารถรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาลได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และเป็นการผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานหลากหลายประเภท ไม่เฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น และเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ประกอบกับ คปร. ได้นำปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากการติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มาปรับใช้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) แล้ว ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่ คปร. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิศักดิ์ ดันติวงค์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองคำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวปัทมา เห่งไสภา)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

19 / 03 / 62



ที่ สช ๐๒๐๘.๐๒/ ๘๖๘

กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนม ๑๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๘๕๐๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ รูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ แต่มีข้อสังเกตเพิ่มเติมในส่วนของมาตรการที่ ๒ (๑) หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขเห็นด้วยกับทางเลือกที่ ๒ ที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม โดยทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ร้อยละ ๑๐ เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีอัตรากำลังส่วนใหญ่อยู่ในส่วนราชการขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) หากกำหนดให้จัดสรรคืน ตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ในทางเลือกที่ ๓ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม โดยทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ร้อยละ ๑๕ จะทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) สูงกว่าทางเลือกที่ ๒ อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกำลังคนในภาพรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๔๑

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๕

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวปัทมา เพ็งโสภะ)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๑๙/๐๓/๖๒

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/๕๖๒



สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๘๕๐๖

ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

๒. รับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลและส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนา ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนภาครัฐ มีจำนวนและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนกำหนดกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อัตรากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว ซึ่ง คปร. ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จึงเห็นสมควรที่ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ

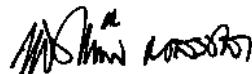
/สำหรับ...

สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ดังกล่าว ปึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรการด้านการงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยขอทำความเข้าใจกับสำนักงานงบประมาณตามขั้นตอนต่อไป ส่วนการงบประมาณที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามนโยบายพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างเคร่งครัดด้วย

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการตามข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ายิ่งขึ้น เห็นสมควรที่สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาดำเนินการ ทบทวนกรอบอัตรากำลังคนภาครัฐของแต่ละกระทรวงให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเตชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๙๖

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปัทมา เพ็งโสภะ)  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

19/03/62

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๕๙



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๘๕๐๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว

๑. เห็นด้วยกับข้อเสนอของ คปร. เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยกำหนดแนวทางการบริหารกำลังคนภาครัฐใน ๒ มาตรการหลัก ประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจทั้งในปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจในอนาคต รวมทั้งการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ซึ่งครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)) ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง

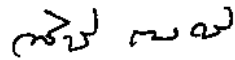
๒. เห็นด้วยกับผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่ คปร. เสนอ ทั้งในส่วนของผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ และผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป



ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐตามมาตรการฯ ดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความจำเป็นในการใช้กำลังคนของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร เห็นควร ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

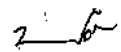
กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๕

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๔๖ ๖๖๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๘๒

e-mail : [orawan@qcsc.go.th](mailto:orawan@qcsc.go.th)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปัทมา เห่งโสกา)  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

19 / 03 / 62

ที่ นร ๑๑๐๑/ ๑๖๒๓



สำนักงานสภาพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๘๕๐๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีประเด็นความเห็นเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาแล้วเห็นควรให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติรวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

Email : Saowanee-c@nesdb.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวปัทสรา เพ็งโสภะ)  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน  
19 / 03 / 62

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/ตจ



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก

กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๘๕๐๖

ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดครบถ้วนแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์ ข้อ ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการรายงานผลข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด” นั้น เห็นว่า ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ครอบคลุมประเด็นความครบถ้วน และความถูกต้องด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถมีระบบข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการกำลังคนที่ถูกต้องเหมาะสม ทันสมัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระบบราชการ ๓

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๘๘๒๖ (นายธนศักดิ์ฯ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๒๑

www.opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวปัทมา เพ็งโสภะ)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

19 / 03 / 62