



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

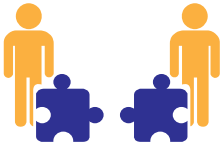


มาตรการบริหารและพัฒนา
กำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
และแนวทางปฏิบัติ



มาตรการบริหารและพัฒนา
กำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
และแนวทางปฏิบัติ





ชื่อหนังสือ
เลข ISBN

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวปฏิบัติ
978-616-548-125-0

สงวนลิขสิทธิ์

ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗
โดย สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ครั้งที่ ๑

พ.ศ. ๒๕๕๗

จำนวนพิมพ์

๙๐๐ เล่ม

เจ้าของ

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นายนนทิกร	กาญจนะจิตรา	เลขาธิการ ก.พ.
นายเจษฎา	ประกอบทรัพย์	รองเลขาธิการ ก.พ.
นายชนะชาติ	พลพงศ์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบ บำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

คณะผู้จัดทำ

นางอรวรรณ	คณชนันดิธร	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
นายสุรพงษ์	มาลี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวดุษฎี	ราชเมืองฝาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวชนิสสา	พันธุ์เพ็ญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พิมพ์ที่

บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด
เลขที่ ๗๔๕ ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๑-๗๑๐๑-๔ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๗๑๐๕
www.21century.co.th



คำนำ

ตามที่คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือแนวทางการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการฯ ดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม นั้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำรายละเอียดของแนวทางปฏิบัติตามมาตรการ ขั้นตอน วิธีการ ตลอดจนตัวอย่างบันทึกเสนอกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแบบฟอร์มต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ กรณีการเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินการในส่วนของการส่งเสริม สนับสนุน การนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารและพัฒนากำลังคนของภาครัฐให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ขอขอบคุณฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ที่เป็นประโยชน์และนำมาสู่การจัดทำแนวทางปฏิบัติฉบับนี้

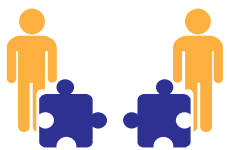
กลุ่มงานเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

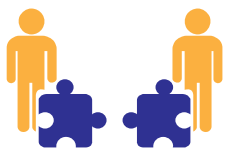
มีนาคม ๒๕๕๗



สารบัญ

หน้า

มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)	๑
แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)	๔๙
• ส่วนที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ	๕๐
<i>การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ</i>	๕๓
<i>(การเกลี่ยอัตรากำลัง)</i>	
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ข้าราชการตำรวจ	
<i>การบริหารจัดการอัตราว่างลูกจ้าง</i>	๕๘
ลูกจ้างประจำ	
ลูกจ้างชั่วคราว	
<i>การรายงานข้อมูลอัตราว่างทุกประเภท</i>	๕๙
<i>ขั้นตอนการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ</i>	๖๐
<i>การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่</i>	๖๓
แนวทางการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง	
<i>แผนภูมิขั้นตอนการดำเนินการ</i>	๖๖
• ส่วนที่ ๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์	๖๘
<i>แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ</i>	๖๙
เป้าหมายและจุดเน้น	
สรุปรายละเอียดของมาตรการ	
๑. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคน	๗๒
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	
๒. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและ	๗๔
สร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	
๓. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคน	๗๗
ที่มีคุณภาพในภาครัฐ	
การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	๗๙
สรุปแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	๘๐



ภาคผนวก

หน้า

- ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
 - เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
 - เรื่อง การขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่
- ตัวอย่างการคำนวณเพื่อหาจำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง
- แบบ คปร-อกพ ๑-๙
- หนังสือสำนักงบประมาณที่ นร ๐๗๑๓.๑/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรอัตราจาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

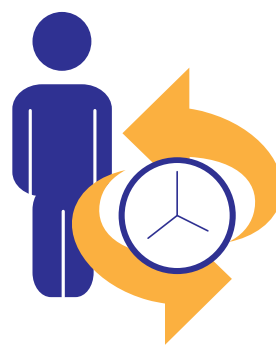
๑๐๐

๑๐๗

๑๐๘

๑๒๑





มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๙



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๖/๔ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๑๖๙๖๖
ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๓. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๒.๑/๑๒๑๔๙
ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖
 ๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๙๖๒
ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๘/๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖
 ๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/๒๐๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖
 ๗. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๑๖/๖๑๓๙ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖
 ๘. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๙๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖
 ๙. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ตช ๐๐๐๙.๑๖๒/๔๒๗๐
ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

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

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. เนื่องจากแนวทางการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐทั้งระบบทั้งที่สังกัดหน่วยงานภายใต้ฝ่ายบริหารและสังกัดองค์กรต่าง ๆ ที่มีได้อยู่ภายใต้ฝ่ายบริหารยังมีความเหลื่อมล้ำ และไม่ได้มีการบูรณาการการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการในเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐรับไปประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต่อไป

-๒-

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

ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว ลงมติว่า

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

๒. ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐและสำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th

(pat35-10-56)/วรรณิ

ความที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๖/๔



คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. ที่มา

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

๒. การดำเนินการ

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

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

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

๓.๒ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบ ข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ, มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่ การปฏิบัติ รวมทั้งให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

๔. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

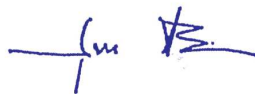
ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา) ประธาน คปร. ได้อนุมัติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

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

๔.๒ มอบหมายให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ร่วมกับส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

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

ขอแสดงความนับถือ



(นางสุชาดา รังสินันท์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๕๔๗ ๑๙๖๔ ๐ ๒๕๕๔๗ ๑๐๖๖ ๐ ๒๕๕๔๗ ๑๙๕๖ โทรสาร ๐ ๒๕๕๔๗ ๑๔๓๗

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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๙๖๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗
 ที่ นร ๑๐๐๘.๖ / ๗ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖
 เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา)
 ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๑. ที่มา

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

๒. การดำเนินการ

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

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

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

๒

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

๔. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

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

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

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

๕. ประเด็นเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้นำข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นางสุชาดา รังสินธ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ 11 ก.ย. 2556

อนุมัติ



(นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา)

รองนายกรัฐมนตรี

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

๑. ที่มา

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

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

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

๒. สภาพปัจจุบันของการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๒.๑ จำนวนและขนาดกำลังคนภาครัฐ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๕)¹

๒.๑.๑ ภาครัฐเป็นผู้จ้างงานรายใหญ่ของประเทศ โดยมีกำลังคนรวมทุกประเภท (ทั้งในฝ่ายพลเรือนและทหาร) จำนวน ๒,๗๒๔,๓๓๕ คน หรือร้อยละ ๔.๐๔ ของจำนวนประชากร ในจำนวนนี้เป็นกำลังคนในฝ่ายพลเรือน ๒,๒๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๕ ของจำนวนประชากร และร้อยละ ๕.๙๑ ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ โดยมีสัดส่วนของกำลังคนภาครัฐ ๑ คน ต่อประชากร ๓๐ คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับญี่ปุ่น (๑:๓๗) และเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่ม OECD พบว่า ขนาดกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนของไทย ยังเล็กกว่าอังกฤษ (๑:๑๐) ฝรั่งเศส (๑:๑๓) สหรัฐอเมริกา (๑:๑๔) และเยอรมันนี (๑:๑๙) อยู่มาก

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

๒.๒ สถานภาพการจ้างงานของกำลังคนภาครัฐ

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

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

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

๒.๓ การกระจายของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน

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

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

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

๒.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

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

๔

กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ ๑๑.๐๗) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ๙.๘๒) และ กระทรวงการคลัง (ร้อยละ ๘.๓๔) ส่วนกระทรวงที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญน้อยที่สุด ได้แก่ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (๖๓๑ คน) และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (๗๔๓ คน) ซึ่งสะท้อนว่า เกือบหนึ่งในสามของข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงาน อยู่ในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการด้านสุขภาพ ซึ่งมีหน่วยบริการกระจายอยู่ทุกพื้นที่ ทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา (ไม่รวมวิศวกร) จะมีอยู่เพียง ๖,๖๗๘ คน หรือร้อยละ ๑.๘๖ ทั้งนี้ หากจำแนกตามลักษณะของภารกิจ ที่ปฏิบัติ จะพบว่าร้อยละ ๕๙.๘๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ในภารกิจ ด้าน “ปฏิบัติการ” ที่เหลืออีกร้อยละ ๔๐.๑๕ ปฏิบัติภารกิจด้าน “นโยบายและวิชาการ”

๒.๔.๒ โครงสร้างของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ยังขาดความ สมดุลในแต่ละระดับตำแหน่ง

๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ จำนวน ๒๓๙,๙๗๑ คน (ร้อยละ ๖๖.๘๙) รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ ๓๑.๓๑) ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมีจำนวน ๕,๙๙๕ คน (ร้อยละ ๑.๖๗) และตำแหน่งประเภทบริหาร ๑,๐๘๘ คน (ร้อยละ ๐.๓๐) โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๗.๗๔ อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๗๑,๒๖๔ คน) และร้อยละ ๒๔.๐๘ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (๘๖,๓๗๔ คน)

๒) ขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) ค่อนข้างแคบ กล่าวคือ มีตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการ บริหารงาน งบประมาณและบุคลากรของส่วนราชการ รวม ๗,๐๘๔ คน ซึ่งเมื่อเทียบกับ จำนวนตำแหน่งประเภทอื่น (ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงาน) จะมีสัดส่วนอยู่ที่ประมาณ ๑:๕๐ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสัดส่วนของจำนวนข้าราชการซึ่งมีประสบการณ์ต่อจำนวน ข้าราชการในระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน พบว่า มีข้าราชการในตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ๒๖,๖๕๙ คน และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ขึ้นไป ๙๓,๒๔๕ คน รวมจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีประสบการณ์และรับผิดชอบ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ๑๑๙,๙๐๔ คน แต่มีข้าราชการในระดับชำนาญการ ระดับ ปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน รวมกัน ๒๓๑,๗๔๗ คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนหัวหน้า ต่อลูกน้องอยู่ที่ประมาณ ๑ : ๒

๕

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

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

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

๒.๔.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่วัยสูงอายุและระบบราชการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุ

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

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

๖

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

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

๓. ผลการดำเนินงานของ คปร. ตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การดำเนินการภายใต้มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของ คปร. ได้เน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปผลการดำเนินการของ คปร. และปัญหาอุปสรรคได้ดังนี้

๓.๑ ผลการดำเนินการชะลอการเพิ่มอัตรากำลัง

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ สามารถควบคุมและชะลอการเพิ่มอัตรากำลังได้บางส่วน สรุปได้ดังนี้

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

๓)

๓.๑.๒ สามารถลดอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุว่างระหว่างปี จำนวน ๑๐๓,๙๖๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๕ ของอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างทั้งหมด ๑๐๔,๗๕๑ อัตรา

๓.๑.๓ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังในภาพรวมระหว่างส่วนราชการจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่า ไปสู่ภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า แทนการเพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๕๔ คปร. ได้จัดสรรอัตรากำลังคืนให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๖

๓.๒ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ

๓.๒.๑ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติประกอบด้วยปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ รวมทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง สรุปได้ดังนี้

๑) กำลังคนภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังโดยใช้กลไกและมาตรการต่างๆ ของ คปร. ได้ผลเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ กำลังคนภาครัฐในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ร้อยละ ๑๓.๔๐ ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยในบางช่วง แต่ในภาพรวมอยู่ในระดับคงที่ เนื่องจากมาตรการต่างๆ ของ คปร. ใช้บังคับเฉพาะกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ แต่อัตรากำลังข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐสภา อัยการ ตุลาการและองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและยังขาดมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิผล เป็นต้น

๒) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๕๕ สัดส่วนของงบบุคลากรต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปี อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๓ - ๓๐ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ “งบบุคลากร”^๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ ของงบบุคลากรรายจ่ายประจำปี แต่ถ้าพิจารณา “ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ”^๓ (ซึ่งรวมงบบุคลากรและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรซึ่งแฝงอยู่ในงบประมาณหมวดต่างๆ) จะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ซึ่งยังไม่มีแนวโน้มลดลง สะท้อนความไม่สมดุลของผลิตภาพของกำลังคน (Workforce Productivity) ระหว่างค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

^๒ หมายถึง รายจ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ตามความหมายของสำนักงบประมาณ)

^๓ หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ นอกเหนือจากที่ปรากฏในงบบุคลากร เช่น เงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานของรัฐ เงินเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับเงินเดือน เงินปรับวุฒิข้าราชการ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น โดยที่รวบรวมจากข้อมูลเบิกจ่ายจริง (กรมบัญชีกลาง)

๓) ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากผลการเกษียณอายุราชการ

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

๓.๒) ปัจจุบันส่วนราชการมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหรือตามยุทธศาสตร์ประเทศ (Country strategy) จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจึงอาจไม่เพียงพอหรือไม่ทันกับความต้องการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของหน่วยงานในการดำเนินการตามนโยบายและภารกิจที่มีสำคัญเร่งด่วน และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม

๔) กระบวนการพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุและคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่มีความล่าช้า เนื่องจากคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการทั้งสองกรณี จะต้องผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ก่อนส่งมายัง คปร. และหลายส่วนราชการประสบปัญหาในการนัดหมายเพื่อจัดประชุม อ.ก.พ. กระทรวง ตลอดจนต้องใช้เวลาในการบริหารจัดการข้อมูลอัตรากำลังและตำแหน่งงาน เพื่อวางแผนลดความเสี่ยงหากไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจาก คปร.

๓.๒.๒ ปัญหาในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ปัญหาในการบริหารและการพัฒนากำลังคน ซึ่งมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ คุณลักษณะเชิงประชากรของกำลังคนภาครัฐ และวิธีการบริหารจัดการ สรุปได้ดังนี้

๑) ขาดการวางแผนและติดตามการใช้กำลังคนอย่างเป็นระบบ

ส่วนราชการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ และยังขาดระบบในการติดตามการใช้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

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

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

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

๑.๔) ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคน ที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ทำให้ขาดข้อมูลซึ่งจะนำมาใช้ประกอบการวางแผนและติดตาม การใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับจำเป็นตามภารกิจ และไม่สามารถเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและทิศทางการพัฒนาประเทศ ได้อย่างทัน่วงทีและมีประสิทธิภาพ

๒) ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย

๒.๑) การขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพและการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ

จากข้อมูลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกำลังคนภาครัฐ บ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีจำนวนข้าราชการสูงอายุมากขึ้นและมีแนวโน้มการเกษียณอายุราชการสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการหรือมีมาตรการรองรับอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้ระบบราชการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและถือเป็นความเสี่ยงต่อการบริหารราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการสูญเสียกำลังคนในตำแหน่งหรือสายงานที่มีความสำคัญหรือมีความขาดแคลน (Strategic Positions) เพราะจะทำให้ขาดความต่อเนื่องและความพร้อมในการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะ

๒.๒) ความไม่สมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่

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

๒.๓) กำลังคนภาครัฐมีความหลากหลายด้านประชากรมากขึ้น

การมีบุคลากรภาครัฐเพศหญิงมากกว่าชายตามที่กล่าวถึงข้างต้น การตระหนักถึงสิทธิของคนพิการและคนกลุ่มน้อยที่มีความแตกต่างด้านเชื้อชาติและศาสนา การให้การยอมรับในเสรีภาพและรสนิยมทางเพศ ความแตกต่างของพื้นที่การปฏิบัติงาน รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย รวมทั้งความแตกต่างของช่วงอายุ ทำให้กำลังคนในภาครัฐ มีความหลากหลายมากขึ้น และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลท่ามกลางความหลากหลาย (Diversity Management) อันจะส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มมากขึ้น (Customization)

๑๑

๓) ขีดสมรรถนะของกำลังคนไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๑) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการส่งผลให้กำลังคนภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ โดยเฉพาะการปฏิบัติราชการที่ต้องการทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) สามารถบริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) ในภาวะวิกฤติและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง (Crisis and Risk) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขัดแย้งกับธรรมชาติของการบริหารงานในภาครัฐที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialism) การมีทักษะเชิงเดี่ยวและการทำงานในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อย นอกจากนี้ ยังขาดการวิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามนโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ (Critical Strategic Competencies)

๓.๒) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงภูมิรัฐศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงต้องมีการปรับ/พัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับภูมิภาคและนานาชาติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศสมาชิก ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทักษะการเจรจาต่อรองและสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

๓.๓) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ระบบงานและวิธีปฏิบัติราชการเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ส่งผลให้กำลังคนภาครัฐบางส่วนมีทักษะไม่เหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

๔) ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๔.๑) ความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคนที่มีคุณภาพ

มีความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมเข้ารับราชการ เนื่องจากคนรุ่นใหม่ไม่เห็นว่าระบบราชการเป็นนายจ้างที่ประสงค์จะเลือกเข้าทำงานด้วยเป็นอันดับต้นๆ (Employer of Choice)⁴ รวมทั้งกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกยังไม่เอื้อให้ส่วนราชการ

⁴ แม้ว่าจะมีผู้สมัครสอบภาค ก. เป็นจำนวนมาก แต่สถิติชี้ว่าผู้สมัครเหล่านั้นเป็นกลุ่มคนที่รับราชการอยู่แล้วหรือผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคเอกชนมาก่อน แต่ต้องการแสวงหาความมั่นคงในระบบราชการ ทำให้ระบบราชการไม่สามารถแข่งขัน กับภาคเอกชนในการสรรหาบุคคลรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นเลือดใหม่ในระบบราชการได้เท่าที่ควร

๑๒

สามารถสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถจากนอกระบบราชการเข้ามาดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญนอกจากนี้ กระบวนการและวิธีการสรรหาคัดเลือกยังขาดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าและหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่เป็นอยู่ทำให้ไม่สามารถสรรหากำลังคนที่เก่งและดี (The Best, The Brightest) และมีคุณลักษณะที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของภาครัฐในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒) การพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและจุดเน้นในการพัฒนาประเทศ (Policy and Development Focuses)

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

๔.๓) การรักษาและจูงใจบุคลากรภาครัฐ ยังไม่มีประสิทธิผล

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

(๒) ค่าตอบแทนภาครัฐยังไม่สามารถดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสายงานอันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ แม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อลด

๑๓

ความแตกต่างของค่าตอบแทนภาครัฐกับภาคเอกชน แต่ยังคงจำเป็นต้องพิจารณาทบทวนโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นธรรม แรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับคนเก่าซึ่งมีประสบการณ์และรับราชการมาก่อน นอกจากนี้ ยังมีความเหลื่อมล้ำในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ ด้วย

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

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

๔.๔) ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ขาดความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่เห็นว่าหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) จึงทำให้หน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล มีลักษณะเป็นการทำงานตามกฎระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ขาดความยืดหยุ่น

ไม่เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการคน เพราะผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาในราชการส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาสั่งสมความเชี่ยวชาญในฐานะ “ผู้บริหารงาน” (Task Managers) ทำให้หลายกรณีละเลยต่อความรับผิดชอบในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ขณะที่นักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก็จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะให้แสดงบทบาทที่เหมาะสมกับการบริหารราชการยุคใหม่ มากกว่าการเป็น “ผู้คุมกฎ” และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการแต่เพียงอย่างเดียว

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

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ได้ทำการสำรวจการ ดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้บริหาร (ระดับรองอธิบดีขึ้นไป) ผู้บริหารตามสายงาน (ผอ.สำนัก/กอง) หัวหน้าหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และข้าราชการทั่วไป⁵ สรุปผลการสำรวจโดยสังเขปได้ดังนี้

๑) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ

๑.๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่ารัฐบาล มีมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (ร้อยละ ๖๗) และส่วนราชการของตนมีการดำเนินการ ตามมาตรการดังกล่าว (ร้อยละ ๖๘) แต่ไม่ทราบรายละเอียดว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใดบ้าง หรือมีการดำเนินการอย่างไร

๑.๒) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่านโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารราชการส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ โดยเห็นว่าเป้าหมายสูงสุดของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ ควรเน้นการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ (ร้อยละ ๕๑) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนในส่วนราชการ (ร้อยละ ๒๕) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ (ร้อยละ ๑๒) มากกว่าจะมุ่งการลดขนาดกำลังคน (ร้อยละ ๘) หรือการประหยัดค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลภาครัฐ (ร้อยละ ๔)

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

๑๕

๑.๓) มีเพียงร้อยละ ๒๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เห็นว่าหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ คำนึงถึงความแตกต่าง ความจำเป็นและบริบทของส่วนราชการในการกำกับดูแลการบริหารอัตรากำลัง ของส่วนราชการ

๒) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าร้อยละ ๗๐ เห็นว่า ส่วนราชการของตนมีการดำเนินการตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติได้ครบถ้วน หรือดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นมาตรการภาคบังคับและเกี่ยวข้องกับการได้รับการจัดสรรอัตรากำลังราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการหรือเพิ่มอัตรากำลังราชการตั้งใหม่

๓) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

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

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

เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนา ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทการบริหารราชการและสภาพ กำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป (ตามข้อ ๒) อีกทั้งเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการบริหาร จัดการกำลังคนของส่วนราชการ (ตามข้อ ๓) อันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี ขีดสมรรถนะสูง ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ จึงเห็นควรกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)^๕ ดังต่อไปนี้

^๕ เพื่อให้ช่วงเวลาในการดำเนินการสอดคล้องกับกรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)

๑๖

๔.๑ หลักการ

๔.๑.๑ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

๔.๑.๒ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ

๔.๑.๓ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลิตภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๔.๑.๔ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ

๔.๒.๓ กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ขอบเขต

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๑) ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณจบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน

๔.๔ รายละเอียดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ ซึ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑๗

๔.๔.๑ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ ดังต่อไปนี้

๑) การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๑.๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. มีการตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ข. เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

๑.๒) ในกรณีที่ส่วนราชการมีการขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมภารกิจ อัตรากำลังทุกประเภท และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็น เสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. พิจารณาเห็นควรให้มีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

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

๒) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

๒.๑) ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ จากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น

๑๘

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

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

๒.๓.๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้พิจารณาประเภทส่วนราชการ ประเภทของภารกิจ และประเภทตำแหน่ง ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทส่วนราชการ

ก. สำนักพระราชวังและส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องแจ้งตำแหน่งยุบเลิกแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

ข. ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา

- จัดสรรคืนทั้งหมดสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

- จัดสรรคืนให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่เกษียณอายุในส่วนราชการนั้น

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในส่วนที่เหลือ โดยพิจารณาจากประเภทภารกิจและประเภทตำแหน่งให้แก่ส่วนราชการในสังกัด

๑๙

(๒) ประเภทของภารกิจ : จัดสรรให้สำหรับตำแหน่ง

ในภารกิจ ดังนี้

- ก. ภารกิจที่เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไข โดยเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน หรือยุทธศาสตร์ประเทศ
- ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย/
- ง. ภารกิจที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะ

ชายแดนภาคใต้

การพัฒนาาระบบราชการ (ภารกิจเพิ่มเติม)

(๓) ประเภทตำแหน่ง : จัดสรรให้สำหรับตำแหน่ง

ดังต่อไปนี้

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

๒.๓.๒) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสรรคืนให้สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

ก. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้น ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน และอยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ส่วนราชการแต่งตั้งบุคคลในอัตรารว่างดังกล่าวได้ทันที โดยให้ถือว่า คปร. อนุมัติการจัดสรรอัตราคืนให้แล้ว

- ข. ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์นักเรียนทุนรัฐบาล
- ค. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๐

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

จ. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนห่างไกล ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

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

ช. ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ

ซ. ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

ณ. ตำแหน่งในวิทยาลัยระดับอำเภอ วิทยาลัยชุมชน

๒.๓.๓) กรณีข้าราชการตำรวจ จัดสรรคืนให้ สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

ก. ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคง และสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข. ตำแหน่งในสถานีตำรวจในพื้นที่อำเภอ ในถิ่นทุรกันดารที่มีเขตตัวจังหวัด และพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัดที่ห่างไกลความเจริญ

ค. ตำแหน่งในภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ประทับ

ง. ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

จ. ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด

ฉ. ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

๒๑

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

๓) กรณีลูกจ้างประจำ

ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ทุกส่วนราชการ ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการและกรมราชองครักษ์ และรายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ ทั้งนี้ คปร. จะพิจารณา ยกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงเฉพาะกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราว

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

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

๔.๔.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการไปสู่เป้าหมาย จึงเห็นควรกำหนดมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management)

การวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ จะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒๒

๑.๑) เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ

(๒) ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

(๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการ

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง

๑.๓) กลยุทธ์

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

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

๒๓

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

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

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

(๖) ศึกษาทบทวนแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่น และดึงดูดใจข้าราชการให้สนใจไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (Develop Workforce Strategic Readiness)

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

๒.๑) เป้าประสงค์

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

(๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

(๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

(๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner)

๒.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

(๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

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

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

๒.๓) กลยุทธ์

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

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

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

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

๒๖

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

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

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

๒๗)

๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ
ในภาครัฐ (Attract & Retain Competent Workforce)

กำลังคนซึ่งมีแรงจูงใจ มีความสุขและความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้ระบบราชการเป็นองค์กรซึ่งมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Organization) และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑) เป้าประสงค์

- (๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
- (๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๓.๒) ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่
- (๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ

๓.๓) กลยุทธ์

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

๒๘

(๒) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้จูงใจและเป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเพื่อลดความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนภาครัฐและอัตราตลาด (โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ระดับตำแหน่ง สายอาชีพ และคู่เปรียบเทียบ) รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมในการรับเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และรุ่นเก่าที่รับราชการมาก่อน (ข) กำหนดค่าตอบแทนของสายอาชีพ โดยเน้นสายงานที่จำเป็นและขาดแคลน/ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRA) (ค) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคนและช่วงวัยแห่งชีวิต (Life Stages) เช่น ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงเริ่มต้น และเพิ่มในอัตราที่ลดลงเมื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดคนรุ่นใหม่ในระดับแรกบรรจุมากขึ้น และ (ง) ศึกษาเพื่อวางกลไกสำหรับดูแลความเสมอภาคและความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐแต่ละประเภท

(๓) พัฒนาคูณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ภาครัฐ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ก) พัฒนาระบบและวางกลไก เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) (ข) พัฒนาระบบและวางกลไก เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement) (ค) พัฒนาทักษะ การดูแลบริหารคน (People Management) ให้กับผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้เกิดความรู้สึก เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล (Perceived Fairness) (ง) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Smart) เช่น การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือพัฒนาระบบการทำงานทางไกล (Telework) เป็นต้น และ (จ) พัฒนาระบบงาน/วิธีการทำงานที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (Empowerment)

ทั้งนี้ ให้นำมติและความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ของคณะกรรมการระดับชาติเพื่อศึกษาทบทวนความเหมาะสมของค่าตอบแทนผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมทั้งหมด มาประกอบการดำเนินการด้วย

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

๒๙

ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เป็นต้น (ค) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง และ (ง) พัฒนาระบบเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐ (Workforce renewal) หรือการถ่ายเทกำลังคนเพื่อให้ข้าราชการมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ โดยอาจใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมหรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังและไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจากราชการ (Workforce Exit Plan)

๔.๔.๓ แนวทางการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. (สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ) และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ) ดำเนินการดังนี้

๑.๑) จัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือแนวทางการดำเนินการในเรื่องต่างๆ (Guidelines) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม

๑.๒) ร่วมกับส่วนราชการแต่ละแห่งในการวิเคราะห์ว่าเรื่องใดในยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มีความจำเป็นหรือมีผลกระทบสูงต่อการบริหารราชการ และสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม หากจำเป็นอาจจัดให้มีการทดลองนำร่องการดำเนินการในบางเรื่องก่อนก็ได้

กรณีที่เห็นว่ามีความเสี่ยงสูงต่อส่วนราชการในภาพรวมและจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ อาจประสาน/แจ้งสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อพิจารณากำหนดให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

๑.๓) ชี้แจงทำความเข้าใจกับ อ.ก.พ. กระทรวง หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหาร หน่วยงานกรเจ้าหน้าที่ และข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

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

๒) ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้กับองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ รวมทั้งอาจจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารและพัฒนากำลังคน เพื่อให้การควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐมีความครอบคลุมและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

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

๕. การพิจารณาของ ก.พ. และ คปร.

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

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

๓๑

๖. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

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

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

ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
กันยายน ๒๕๕๖

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๑๖๓๖๒



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๗/ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๐๒.๑/ ๒๖๑๔๗



กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งว่า จะนำเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอคณะรัฐมนตรี ในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ พร้อมให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรรพงค์ เรืองสุวรรณ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองการเจ้าหน้าที่
โทร/โทรสาร ๐-๒๒๒๓-๘๗๙๐

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๓๙๖๒



กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การเสนอความเห็นมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจาตุรนต์ ฉายแสง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักอำนวยการ
โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๖๑๗๔
โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

รายละเอียดความเห็นมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

ประเด็น	ความเห็นเพิ่มเติม
<p>การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป - ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา - ลูกจ้างประจำ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรมีการจัดสรรคืนอัตราทั้งหมด เพื่อรองรับกับภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเตรียมความพร้อมและเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และการพัฒนาองค์การตามมาตรการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นต้น ๒. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสรรคืนให้ ขอปรับเป็นคืนให้ทั้งหมด สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ๓. ขอเพิ่มเติมเงื่อนไขการจัดสรรโดยขอให้จัดสรรอัตราข้าราชการครูให้กับสถานศึกษาที่ไม่มีอัตรากำลังข้าราชการครูอยู่แล้ว ๔. กรณีลูกจ้างประจำให้ยกเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นเห็นควรให้กำหนดเป็นอัตราพนักงานราชการทดแทนอัตราลูกจ้างประจำดังกล่าว
<p>ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการร้อยละ ๑๐๐ ให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการพัฒนาข้าราชการได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
<p>ความครอบคลุมของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรการดังกล่าวครอบคลุมกำลังภาครัฐเฉพาะข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่น ในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณงบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักการให้เป็นบุคลากรของรัฐประเภทอื่นที่มาทดแทนอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา นับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นมาและในปัจจุบันมีจำนวนประมาณแปดหมื่นคน คิดเป็นประมาณร้อยละ ๔๖ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด โดยมีจำนวนมากกว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประมาณ ๒ เท่า ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และจะแทนที่จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดภายในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า และเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศในระดับอุดมศึกษา หากมาตรการดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดความลักลั่นและไม่เท่าเทียม ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัย กับข้าราชการประเภทอื่นที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ไม่สามารถรักษาคนดี และคนเก่งให้ทำงานอยู่กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความเห็นว่ามาตรการดังกล่าวควรครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๘/ ๑๘



สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานประมาณพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณี คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยมีประเด็นพิจารณา ดังนี้

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

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

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

/ในการ...

- ๒ -

ในการบริหารจัดการอัตรากำลังและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีกลไก
สำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินการกิจการภาครัฐต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๒

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘/๒๐๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอบริการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนทกร กาญจนะจิตตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๘, ๖๖๔๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๗๔, ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

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



ที่ นร ๑๑๑๖/๒๖๗๕

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๒๕๒๕๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖

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

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
โทร. ๐-๒๒๕๐-๔๐๕๕ ต่อ ๓๗๐๓
โทรสาร ๐-๒๒๕๒-๑๔๘๕
Email sawanee@nesdb.go.th

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๑๒๐๐/๙๕



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว ขอเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๓. เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ในกลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษา ทบทวนแนวทางและมาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นควรจัดทำแนวทางในการส่งเสริมและ/หรือ มาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างชัดเจน เพื่อให้การถ่ายโอนบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระเบียบราชการส่วนภูมิภาคฯ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๓๐ โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๒๑

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๐๙.๑๖๒/๕๒ ๗๐



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ถนนพระรามที่ ๑ แขวงวังใหม่
กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(พระ พุ่มพิเชษฐ์)

ที่ปรึกษา (สบ ๑๐) ปฏิบัติราชการแทน
ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล
กองอัตรากำลัง
โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๑๖
โทรสาร ๐ ๒๕๒๒ ๗๙๒๒



แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)



หลักการ

๑. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต
๒. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ
๓. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ
๔. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ



เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารสามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตราจ้างและค่าใช้จ่ายต่ำนุบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ
๓. กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน



ขอบเขต

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการ สังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้บังคับบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน



ส่วนที่ ๑

มาตรการ

บริหารจัดการอัตรากำลังปกติ



มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ



แนวคิด

ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการ

๑. ไม่ยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืบในภาพรวมของกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถพิจารณา **เกลี่ยอัตรากำลัง** ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมติคณะรัฐมนตรี

๒. ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้^๑ ให้ส่วนราชการจัดทำคำขออัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ โดยเสนอ คปร. พิจารณา หาก คปร. พิจารณาเห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ให้นำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป



^๑ มี ๒ กรณี คือ ๑) มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
๒) เป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ หรือ คณะรัฐมนตรี ได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

การจัดสรร

อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (การเกลี้ยอัตรากำลัง)

“อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น หมายรวมถึง กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณใด แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น (เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัย เป็นต้น) ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งที่ต้องแจ้งยุบเลิก หรือแจ้งตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งดังกล่าวเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย แต่ไม่รวมถึง กรณีข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุในปีงบประมาณใด แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น พิจารณาเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือหน่วยงานในสังกัดองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ค.ปร. กำหนด ดังนี้



ข้อควรระวัง

ส่วนราชการควรตรวจสอบตำแหน่งเกษียณที่ต้องแจ้งยุบเลิก หรือกรณีแจ้งตำแหน่งว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น **ห้ามนำตำแหน่งว่างที่ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้มาแจ้งยุบเลิกในทุกกรณี** ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับปฏิบัติภารกิจในแผนงาน/โครงการสำคัญ ตามยุทธศาสตร์ประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖
๒. ตำแหน่งอย่างอื่นที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. ได้กำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะ



ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องแจ้งอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ได้แก่

ก. ตำแหน่งประเภทบริหาร และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ทั้งหมด

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เฉพาะส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และสำนักพระราชวัง ให้บริหารอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องได้ทั้งหมดทันที

ค. ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ในส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ให้บริหารอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุ (กรณีที่มีการคำนวณมีเศษเกิน ๐.๕ ให้ปัดเป็น ๑)^๒

ทั้งนี้ให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังของตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งได้ทันที และไม่ต้องแจ้งอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

๑.๒ อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องแจ้งอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ได้แก่

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ในส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา โดยให้ส่วนราชการแจ้งอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุ เท่ากับ จำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมด ลบด้วยผลการคำนวณร้อยละ ๒๐ ของจำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (ตามข้อ ๑.๑ ค.) เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการต่างๆ ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒. เงื่อนไขการพิจารณา

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังตามข้อ ๑.๒ ให้แก่ส่วนราชการภายในกระทรวง โดยให้พิจารณาดังนี้



^๒ ภาคผนวก : ตัวอย่างการคำนวณเพื่อหาจำนวนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุที่สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๑ ประเภทภารกิจ

- ก. ภารกิจที่เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน หรือยุทธศาสตร์ประเทศ
- ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย/การพัฒนาระบบราชการ (ภารกิจเพิ่มเติม)
- ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

๒.๒ ประเภทตำแหน่ง

- ก. ตำแหน่งในสายงานหลักของส่วนราชการ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ข้าราชการ เป็นผู้ปฏิบัติ
- ข. ตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานของโครงสร้างอัตรากำลังสำหรับทุกส่วนราชการ
- ค. ตำแหน่งในสายงานขาดแคลน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งที่มีการสูญเสียในอัตราที่สูงและยากที่จะสรรหาหรือรักษาไว้ในส่วนราชการ



๓. แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

๓.๑ กรณีเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือ บางส่วน ให้เกลี่ยคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราเงินเดือนเดิม ของตำแหน่ง ที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุทุกกรณี

๓.๒ กรณีการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยัง อีกส่วนราชการหนึ่งในกระทรวง ให้เกลี่ยคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะ กรอบระดับตำแหน่งและให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของ กรอบระดับตำแหน่งนั้น

ส่วนจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามภารกิจ เหตุผลและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด^๓ โดยอาจกำหนดเป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน แล้วแต่กรณี



^๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา **ยกเว้น** ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน และอยู่ในแผนการรวมสถานศึกษา ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ส่วนราชการแต่งตั้งบุคคลในอัตราว่างดังกล่าวได้ทันที

๒. ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์วิทยุชุมชน

๓. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน

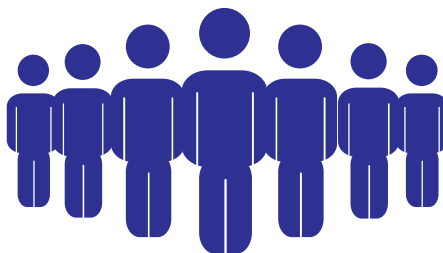
๕. ตำแหน่งในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ ตำบล ที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนห่างไกล ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

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

๗. ตำแหน่งในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ

๘. ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

๙. ตำแหน่งในวิทยาลัยระดับอำเภอ วิทยาลัยชุมชน



ข้าราชการตำรวจ

ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

๑. ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. ตำแหน่งในสถานีตำรวจในพื้นที่อำเภอในถิ่นทุรกันดารที่มีเขตตัวจังหวัด และพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัดที่ห่างไกลความเจริญ
๓. ตำแหน่งในภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ประทับ
๔. ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
๕. ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
๖. ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ



การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง



ลูกจ้างประจำ

ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น ทุกส่วนราชการ (ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)

แนวปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการ จัดทำบัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบ และแจ้งให้ คปร. ทราบการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง ภายในเดือนตุลาคม - ธันวาคม ตามบัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และที่ว่างระหว่างปี (แบบ คปร - อกพ ๓)

๒. กรณีส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นต้องขอยกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นรายกรณี ภายในเดือนตุลาคม - ธันวาคม



ลูกจ้างชั่วคราว

ไม่ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท โดยจะต้องเสนอสำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อน

แนวปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการส่งคำขอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณา กรณีที่ส่วนราชการมีภารกิจที่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

- (ก) ลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
- (ข) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
- (ค) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
- (ง) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

๒. ให้ส่วนราชการจัดทำคำขอ พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นของภารกิจที่ต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามที่กำหนด และข้อมูลประกอบการพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณา

การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

แนวปฏิบัติ

๑. ให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ ของแต่ละกระทรวงหรือหน่วยงาน ตามแบบ คปร - อกพ ๔ - ๖ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้ คปร. ทราบภายหลังเสร็จสิ้นการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุในแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินงานของ คปร. ต่อไป

๒. ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ณ วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคมของปี ตามแบบ คปร - อกพ ๗ - ๘ และให้ฝ่ายเลขานุการ คปร. รวบรวมจัดทำเป็นฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐ



ขั้นตอนการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ : กิจกรรม
สิงหาคม – ตุลาคม	ส่วนราชการสำรวจข้อมูลอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ รวมทั้งอัตราว่างของลูกจ้างประจำ
	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และ สำนักพระราชวัง ให้ดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำรวจอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องแจ้งอัตราว่างที่ต้องยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๒. ตรวจสอบความจำเป็นว่า ส่วนราชการต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้นตามภารกิจหรือไม่ เพื่อเตรียมจัดทำคำขอรับการเกลี่ยอัตรากำลังจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง (ถ้ามี) ● ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ให้ดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำรวจอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการและทั่วไป ๒. สำหรับอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ จากตำแหน่งประเภทบริหารและ อำนวยการ และร้อยละ ๒๐ ของตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ที่เกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องแจ้งอัตราว่างที่ต้องแจ้งยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๓. สำหรับอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่เหลือร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ส่วนราชการจะต้องแจ้งยุบเลิก หรือนำอัตราว่างมายุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุดังกล่าว ๔. กรณีที่ส่วนราชการจะขอคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่เหลือทั้งหมด จะต้องแจ้งเหตุผลและความจำเป็นที่จะขอคืนอัตราเกษียณอายุดังกล่าว โดยเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ ๕. ตรวจสอบความจำเป็นว่า ส่วนราชการต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้นตามภารกิจ หรือไม่ เพื่อเตรียมจัดทำคำขอรับการเกลี่ยอัตรากำลังจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง (ถ้ามี) ● ส่วนราชการสำรวจอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุ และที่ว่างระหว่างปี เนื่องจาก ตาย ลาออก หรือออกด้วยเหตุอื่นทั้งหมด เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น (ยกเว้น สำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ : กิจกรรม
ตุลาคม – ธันวาคม	<p>ส่วนราชการบริหารตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมได้ทันที</p>
	<p>ส่วนราชการสามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมได้ทันทีทุกตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ทุกตำแหน่ง - ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ทุกตำแหน่ง <p>สำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และสำนักพระราชวัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวนร้อยละ ๒๐ สำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา <p>ส่วนราชการจัดทำ แบบ คปร - อกพ ๑ แบบ คปร - อกพ ๒ (ถ้ามี) และแบบ คปร - อกพ ๓ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำบัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร - อกพ ๑) ๒. จัดทำบัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ขอรับการเกลี่ยอัตราจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. โดยเรียงลำดับความสำคัญ พร้อมทั้งระบุเหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ (แบบ คปร - อกพ ๒) ๓. จัดทำบัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ และว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (แบบ คปร - อกพ ๓) ๔. ส่วนราชการส่งรายละเอียดคำขอตามแบบ คปร - อกพ ๑ - ๓ ให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาดำเนินการจัดทำบันทึกเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป <p>หมายเหตุ สำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และสำนักพระราชวัง ให้จัดทำแบบ คปร - อกพ ๑ แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทราบ</p>
ตุลาคม – กุมภาพันธ์	<p>อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง</p>
	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำบันทึกวิเคราะห์ภารกิจและอัตรา กำลังของแต่ละส่วนราชการ/หน่วยงาน เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ๒. อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ให้แก่ส่วนราชการในกระทรวง ๓. ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งผลการพิจารณา (แบบ คปร - อกพ ๔ - ๖) ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ทราบและดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่ วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

ระยะเวลาดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ : กิจกรรม
ตุลาคม – มีนาคม	ส่วนราชการ/หน่วยงาน บริหารตำแหน่งที่ได้รับการเกลี้ย/ยุบเลิกตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง
	<p>๑. กรณีส่วนราชการ/หน่วยงาน ที่ได้รับการเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการบริหารอัตรากำลังได้ทันที</p> <p>๒. กรณีส่วนราชการ/หน่วยงาน ที่ได้รับการเกลี้ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการ</p> <p>๒.๑ จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ (โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑)</p> <p>๒.๒ เมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมและสำเนาแจ้งสำนักงานประมาณ และกรมบัญชีกลาง แล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารอัตรากำลังได้โดยการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานประมาณ กำหนดในหนังสือสำนักงานประมาณ ที่ นร ๐๗๑๘/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗</p> <p>๓. กรณีส่วนราชการ ต้องยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อเกลี้ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งผลการยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อเกลี้ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ให้ คปร. สำนักงานประมาณ และกรมบัญชีกลาง ทราบ</p>
เมษายน – มิถุนายน	การรายงานผลการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวง
	ให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ดำเนินการจัดทำข้อมูลตามแบบรายงานผลการดำเนินการ (แบบ คปร - ออกพ ๔ - ๖) รวมทั้งปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี) ส่งให้ คปร. พร้อมมติ อ.ก.พ. กระทรวง

หมายเหตุ สำหรับหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ตร. และ ก.ค.ศ.) อาจดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญที่กำหนดไว้ข้างต้น หรือดำเนินการตามแนวทางที่แต่ละองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดก็ได้ ทั้งนี้ ต้องรายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่

การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่สามารถดำเนินการได้ในกรณีที่มีความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ในเฉพาะ ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

กรณีที่ ๒ เป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ หรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

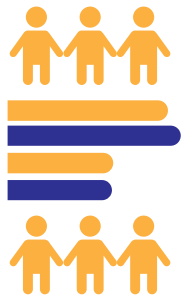
แนวทางการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณากำหนดอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ตามแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(ก) ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ/หน่วยงาน โดยพิจารณาถึงการดำเนินการตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในส่วนของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(ข) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่แท้จริง โดยพิจารณาทั้งด้านความต้องการกำลังคนเพิ่ม (ด้านอุปสงค์ : Demand) และด้านกำลังคนที่สามารถนำมาใช้ได้ (ด้านอุปทาน : Supply and Utilization) ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้น (Personnel Cost) โดยวิเคราะห์ประเภทและจำนวนที่จำเป็นต้องกำหนดเป็นอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณนั้น ๆ

(ค) กรณีที่มีความจำเป็นต้องขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้จัดทำคำขอเสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ และแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณากำหนดตำแหน่งต่อไป



ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ส่วนราชการจัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ โดยแสดงถึงเหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ ว่ามีความสำคัญ เร่งด่วน และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังที่ คปร. กำหนดในกรณีใด อย่างไร พร้อมทั้งข้อมูลสนับสนุนภารกิจที่จำเป็นต้องขออัตราข้าราชการเพิ่มใหม่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างชัดเจน เพื่อเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณา (ภาคผนวก : ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ เรื่อง การขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่)

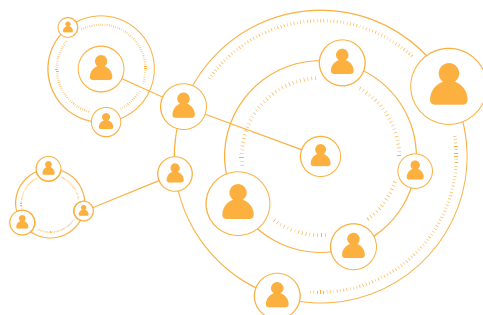
๒. ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำบันทึกวิเคราะห์เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณา

๓. อ.ก.พ. กระทรวง หรือ องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาตามแนวทางที่ คปร. กำหนด หากมีมติเห็นควรให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามคำขอของส่วนราชการก็ให้นำเสนอ คปร. พิจารณา โดยให้ส่วนราชการส่งคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ พร้อมทั้งผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องมายัง คปร. ด้วย

๔. ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ร่วมกับส่วนราชการ หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมภารกิจ อัตรากำลังทุกประเภท และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ แล้วจัดทำเป็นบันทึกเสนอ คปร. พิจารณา

ทั้งนี้ คปร. อาจนำผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น ร้อยละของตำแหน่งว่าง ผลการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นต้น มาประกอบการพิจารณา รวมทั้งอาจกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงบทบาทภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเงื่อนไขประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ก็ได้

๕. หาก คปร. พิจารณาแล้ว มีมติเห็นควรให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป



๖. กรณีคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ อัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๑) เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับอนุมัติเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด^๔

(๒) แจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ดังกล่าว พร้อมทั้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง

(๓) ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเพิ่มใหม่ภายใต้งบประมาณประเภทงบบุคลากรของส่วนราชการ หรือที่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง กำหนด

(๔) รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

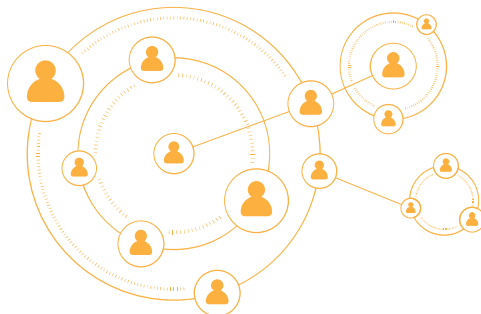
๖.๒ อัตราข้าราชการประเภทอื่นในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

(ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ข้าราชการตำรวจ)

(๑) เสนอองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับอนุมัติเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

(๒) ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเพิ่มใหม่ภายใต้งบประมาณประเภทงบบุคลากรของส่วนราชการ หรือที่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง กำหนด

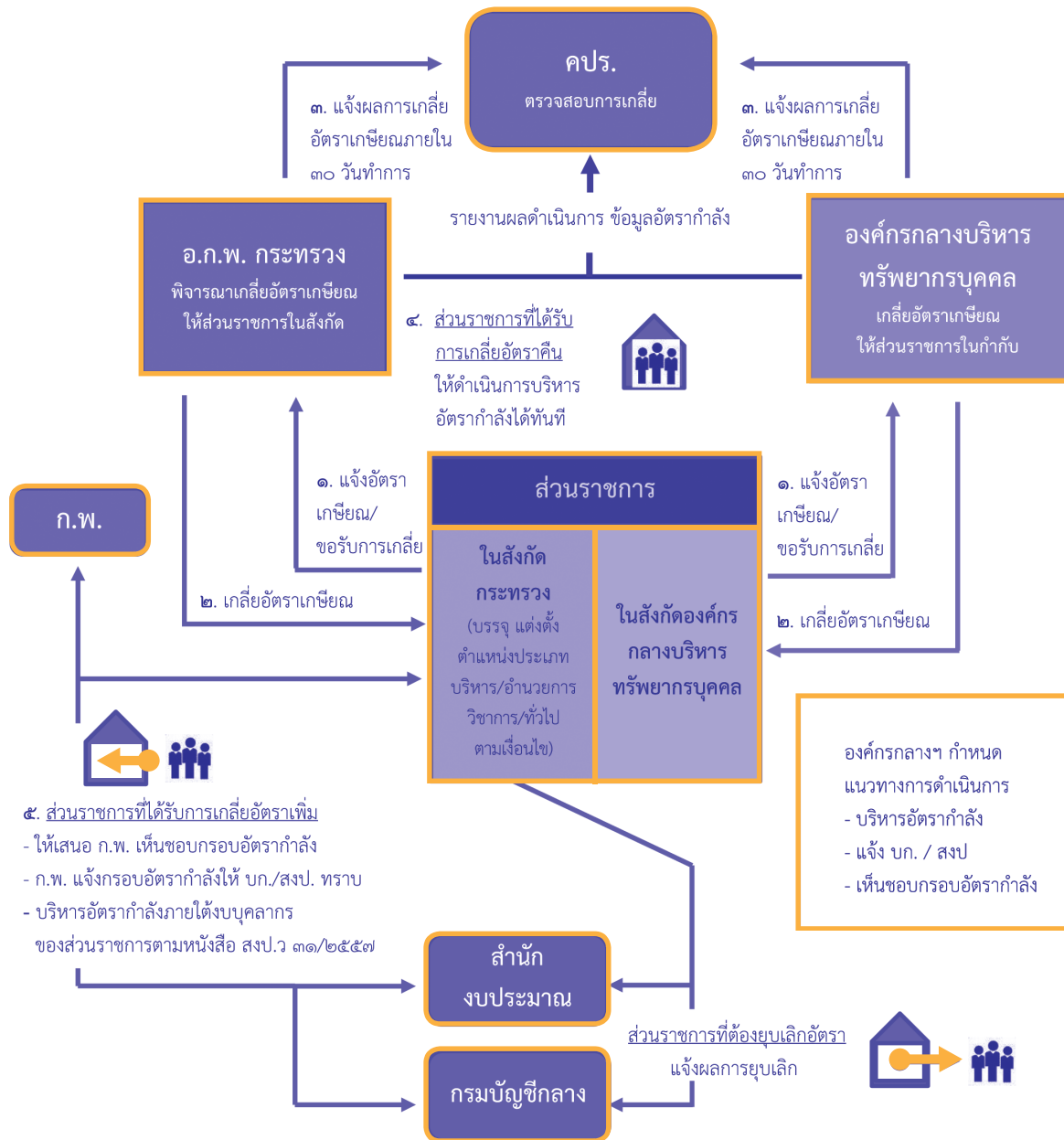
(๓) รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีมติ



^๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



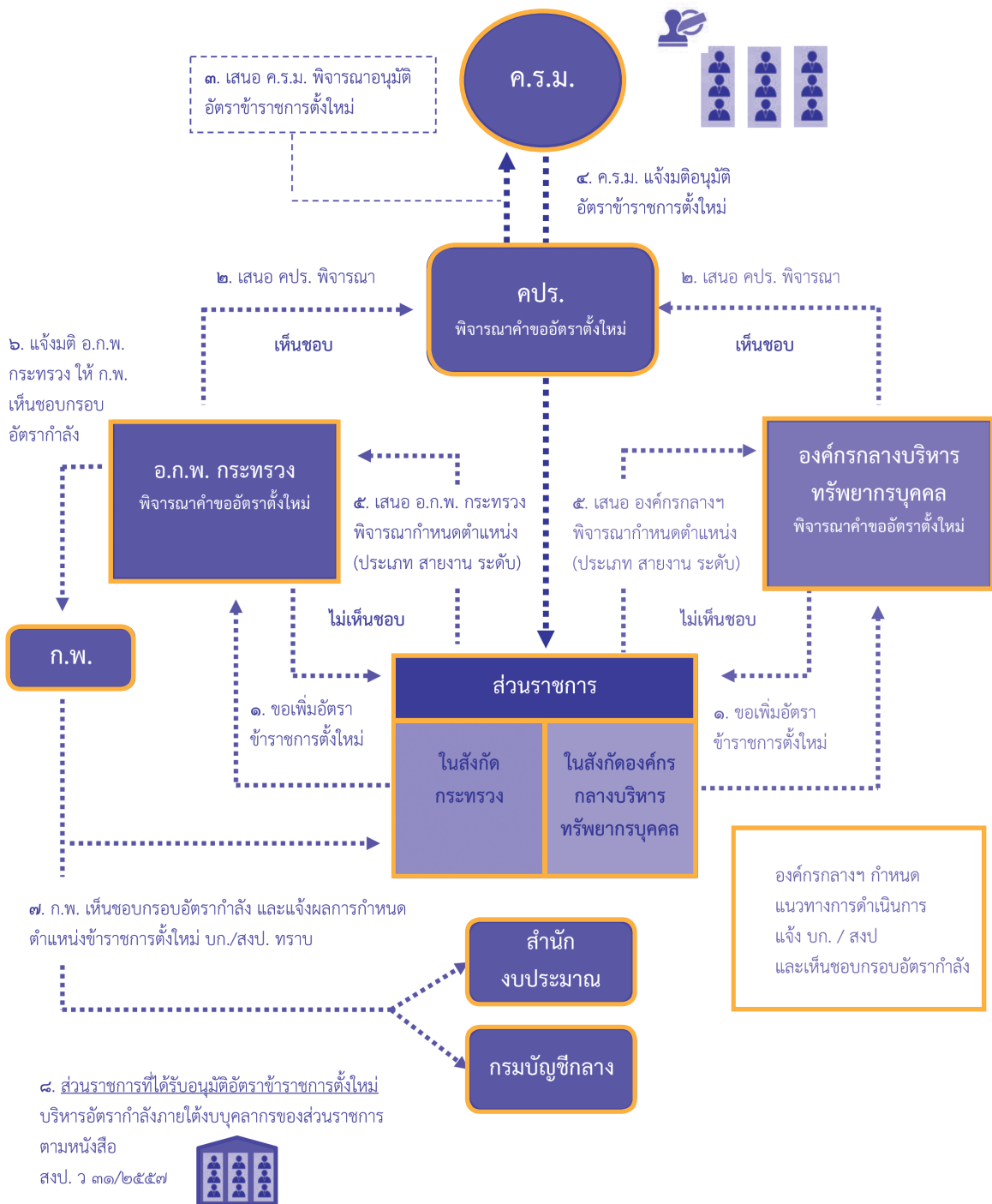
ขั้นตอนดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
ในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติของ อ.ก.พ. กระทรวง / องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
สำหรับการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ



หมายเหตุ

- ๑) กรณีการเกลี่ยอัตราเกษียณคืนส่วนราชการเดิม ให้ อ.ก.พ. กระทรวงเกลี่ยอัตราคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราเงินเดือนเดิม ตามที่ส่วนราชการแจ้งยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวมายัง อ.ก.พ. กระทรวง
- ๒) กรณีได้รับการเกลี่ยอัตราเพิ่มจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา กำหนด ตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนในระดับแรกบรรจุของ ระดับตำแหน่งต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนด ทั้งนี้ ตามเหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ

ขั้นตอนดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
 ในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติของ **อ.ก.พ. กระทรวง / องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล**
 สำหรับการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่



หมายเหตุ
 กรณีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ กระทำได้ใน ๒ กรณี ตามที่กำหนดไว้ในมติคณะรัฐมนตรี
 เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖



ส่วนที่ ๒
มาตรการ
บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์



แนวทางการนำมาตรการการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ



เป้าหมาย

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งคำนึงถึงผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและความยืดหยุ่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

จุดเน้น

สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพของระบบการบริหากำลังคนของส่วนราชการ และสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารของส่วนราชการ ตลอดจนสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

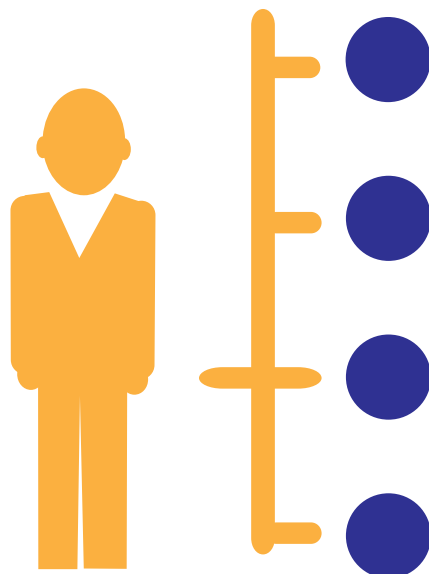


มิติด้านปริมาณ ได้แก่ จำนวน อัตรา และรูปแบบการจ้างงานของบุคลากรภาครัฐ

มิติด้านคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคน

มิติด้านกระบวนการ ได้แก่ มาตรการ แนวทางหรือโครงการสำคัญสำหรับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภาครัฐราชการ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนบทบาท การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์” (Strategic Human Resource) ทำให้การบริหารและพัฒนากำลังคนของส่วนราชการมีความเป็นระบบแบบองค์รวม มุ่งเน้นประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น องค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Organization) และบุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง (High Performing and Competent Workforce) มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการไปสู่ความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสำคัญของ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)



สรุปรายละเอียดของยุทธศาสตร์

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management) (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (Develop Workforce Strategic Readiness) และ (๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ (Attract & Retain Competent Workforce)

ในแต่ละยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไว้รวม ๘ เป้าประสงค์ และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการสำคัญ ๙ ตัวชี้วัด รวมทั้งมีรายละเอียดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังสรุปในตารางต่อไปนี้



มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์		
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ (๒) ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	(๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง
๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	(๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ (๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง (๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	(๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ (ร้อยละ ๑๐๐) (๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแผนสืบทอดตำแหน่ง (๔) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ	(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ (๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน	(๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ (๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการมีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการมีความพึงพอใจต่อแผนงานโครงการและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ
๓ ยุทธศาสตร์	๘ เป้าประสงค์	๙ ตัวชี้วัด ๑๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์สามารถจำแนกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก เป็นกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองหรือดำเนินการได้โดยขอรับคำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการและเทคนิคจากสำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

กลุ่มที่สอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยและการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการแก้ไขหรือผ่อนคลายกฎหมาย กฎ ระเบียบและหนังสือเวียนต่างๆ ซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเมื่อมีการดำเนินการประการใดแล้ว จะได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือถือปฏิบัติต่อไป

ในบทสรุปแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้จำแนกว่าเรื่องใดส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองและเรื่องใดเป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการนำไปปฏิบัติ



คู่มือฉบับนี้จะให้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในกลุ่มแรก เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบสูง หากส่วนราชการมีการดำเนินการได้ครบถ้วนตามแนวทางดังกล่าวก็จะช่วยให้เป้าประสงค์และตัวชี้วัดสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม และยังช่วยให้ส่วนราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แนวทางการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองทันที หรือสามารถดำเนินการได้โดยขอรับคำปรึกษาแนะนำทางด้านวิชาการและเทคนิคจากสำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ได้ระบุรายชื่อหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. ที่ส่วนราชการอาจติดต่อขอรับคำปรึกษาแนะนำไว้ด้วยแล้ว

๑. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ จะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ

(๒) ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

- (๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
- (๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

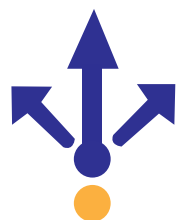
ในการใช้อัตรากำลัง



ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน : การวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินการของส่วนราชการ

ประเด็นสำคัญซึ่งส่วนราชการควรพิจารณาดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ “การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน” ซึ่งถือเป็นต้นน้ำของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในการดำเนินการควรเน้นการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ให้ความสำคัญกับวางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (Strategic Workforce) ได้แก่ กำลังคนในสายอาชีพที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการและการบริการประชาชน เช่น บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์ และนักวิจัย เป็นต้น





นอกจากนี้ การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับส่วนราชการในการจัดทำสารสนเทศประกอบคำขอรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรือประกอบคำขออัตรากำลังเพิ่มเติม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติที่กล่าวถึงในส่วนที่หนึ่งของคู่มือฉบับนี้ด้วย

สำหรับส่วนราชการที่มีความประสงค์หรือมีแผนจะดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน อาจพิจารณาขอรับคำปรึกษาแนะนำและการสนับสนุนทางวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำ
วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (Workforce Planning)	เน้นการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ ทิศทางและนโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ โดยพิจารณาทั้งความต้องการกำลังคน (Demand) และกำลังคนที่มีอยู่ (Supply)	สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทให้สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	เน้นการสนับสนุนส่วนราชการให้พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนในระดับส่วนราชการ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ.

๒. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการ (Strategic Intangible Asset) เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการบริหารราชการ รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- (๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ (Skill Set) รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสม (Mindset) ในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ
- (๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
- (๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner)



ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

- (๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- (๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- (๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) หรือแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)
- (๔) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professional) ของสำนักงาน ก.พ. หรือที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด



๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์

๓) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง(Talent Management)

- 📌 ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ
- 📌 บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ (HIPPS, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ)
- ★ พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น Exchange Program หรือ secondment
- ★ ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Contribution)

๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Planning & Development

- 📌 ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ
- 📌 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ คักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม
- ★ วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ROI)

๕) พัฒนาคือความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR PROFESSIONALISM)

- 📌 พัฒนาสมรรถนะในการบริหารคนของผู้บริหาร
- 📌 เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

(๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

(๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากเกษียณอายุ

(๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- (๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูง (ร้อยละ ๑๐๐)
- (๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำ Career Plan
- (๔) ร้อยละ ๘๐ ของนักทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ

- ★ New Initiative – เสนอใหม่
- 📌 Preparation – ศึกษา/เตรียมการ
- 📌 Infant Stage – เริ่มดำเนินการแล้ว

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (STRATEGIC COMPETENCIES)

- 📌 พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้พร้อมเข้าสู่ AEC และเวทีโลก
- 📌 พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ
- 📌 พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
- ★ ปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะให้เหมาะกับภารกิจ นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal)

๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (INTERGENERATION AND DIVERSITY MANAGEMENT)

- ★ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Planning)
- 📌 วางระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- ★ วางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน)
- 📌 เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม

ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน : การดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการ การบริหารกำลังคนคุณภาพและการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

แนวทางการดำเนินการของส่วนราชการ

ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนทัศนคติ ที่พร้อมรองรับการปฏิบัติงาน





ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทในการบริหารราชการในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ การสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนของส่วนราชการอาจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการด้วย

สำหรับส่วนราชการที่มีความประสงค์หรือมีแผนจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมเชิงกลยุทธ์ อาจพิจารณาขอรับคำปรึกษาแนะนำและการสนับสนุนทางวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำ
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	เน้นการพัฒนาตามแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตลอดจนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน - ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการพลเรือน และการเลือกมาตรการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักพัฒนาระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทน - สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.
การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อให้มีจำนวนเพียงพอสำหรับการเป็นกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ	เน้นการสนับสนุนส่งเสริมส่วนราชการให้พัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยใช้กลไก PRIDE เพื่อบูรณาการระบบบริหารกำลังคนคุณภาพประเภทต่างๆ ของส่วนราชการ	ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	เน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้ส่วนราชการวิเคราะห์เพื่อจัดทำทางก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งเป้าหมายซึ่งมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ อันจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้มีการส่งมอบประสบการณ์ที่จำเป็นรวมทั้งวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนทดแทนหรือเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession and Management Continuity Plan)	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล - สำนักพัฒนาระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
การพัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการและนักทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เน้นการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนานักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับนักทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

๓. แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

กำลังคนซึ่งมีแรงจูงใจ มีความสุขและความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้ระบบราชการเป็นองค์กรซึ่งมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Organization) และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- (๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
- (๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

- (๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่
- (๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ



การดึงดูดและรักษา กำลังคนคุณภาพในภาครัฐ

เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

(๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการมีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารและการประเมินผลงาน

(๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการมีความพึงพอใจต่อแผนงานโครงการและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

★ New Initiative - เสนอใหม่
 📌 Infant Stage - เริ่มดำเนินการแล้ว
 📌 Preparation - ศึกษา/เตรียมการ

การปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment, Selection & Acquisition)

- ★ ยกระดับหน่วยงานของรัฐในตลาดแรงงานให้เป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่/กำลังคนคุณภาพ
- 📌 พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ภาครัฐ เช่น การสรรหาในระบบเปิด (Lateral Entry) เป็นต้น
- ★ ปรับปรุงหลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อให้ได้กำลังคนที่มี Skillset และ Mindset ตรงตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น เพิ่มการทดสอบภาษาอังกฤษ หรือประเมินทักษะและสมรรถนะอื่นๆ
- ★ สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคนในการกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์

การปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Total Remuneration & Benefits)

- 📌 ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเพื่อลดความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนภาครัฐและอัตราตลาด
- ★ กำหนดค่าตอบแทนของสายอาชีพ โดยเน้นสายงานที่จำเป็นและขาดแคลน/ได้รับผลกระทบจาการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRA)
- ★ ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน ช่วงวัย และวงจรชีวิต (Life Stages) เช่น ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงเริ่มต้น และเพิ่มในอัตราที่ลดลงเมื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น
- 📌 ศึกษาเพื่อวางกลไกเพื่อดูแลความเสมอภาคและความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐแต่ละประเภท

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาครัฐ (Quality of Work Life)

- 📌 พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace)
- 📌 พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement)
- 📌 พัฒนาศักยภาพการบริหารคน (People Management) ให้เกิดความรู้สึกเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล (Perceived Fairness)
- 📌 ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 📌 พัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ (Empowerment)

การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

- 📌 สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และสร้างแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน
- 📌 เพิ่มทักษะในการบริหารผลงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
- 📌 นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล
- 📌 พัฒนาระบบเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะ และการบริหาร Poor Performers

ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน : การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารผลงานและคุณภาพชีวิต การปรับปรุงภาพลักษณ์ของส่วนราชการเพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่

แนวทางการดำเนินการของส่วนราชการ

แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (เช่น ปรับปรุงระบบและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพได้มากขึ้น และปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้จูงใจและเป็นธรรมยิ่งขึ้น เป็นต้น) ซึ่งเป็นภารกิจของสำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ อย่างไรก็ตาม มีหลายประเด็นที่ส่วนราชการดำเนินการเองได้ เช่น การพัฒนาส่วนราชการให้ดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและส่วนราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน

สำหรับส่วนราชการที่มีความประสงค์หรือมีแผนจะดำเนินการ เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ อาจพิจารณาขอรับคำปรึกษาแนะนำและการสนับสนุนทางวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำ
การยกระดับหน่วยงานของรัฐในตลาดแรงงานให้เป็น Employer of Choice	เน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาเชิงรุก โดยใช้การตลาดนำการสรรหาบุคลากร เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และกำลังคนคุณภาพ	ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เน้นการส่งเสริมส่วนราชการให้จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทั้งในด้านการงาน ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ	สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.
การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	เน้นการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Performance Culture) เพื่อให้หน่วยงาน ทีมงานและบุคคลเกิดแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มิใช่มาตรการภาคบังคับ แต่เน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในระยะยาว ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. โดยสำนักงาน ก.พ. จะติดตามผลการส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการและเทคนิคเป็นระยะ เพื่อรับทราบผลการดำเนินการตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆ สำหรับนำไปวางแผนปรับปรุงมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการให้ ก.พ. และ คปร. เพื่อทราบและเสนอแนะแนวทางการพัฒนามาตรการให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของส่วนราชการต่อไป

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะได้กำหนดแนวทาง รูปแบบและวิธีการติดตามประเมินผลการดำเนินการ และการรายงานผลต่อไป



คำแนะนำสำหรับก้าวแรก

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะกลยุทธ์และกิจกรรมสำคัญที่กล่าวถึงข้างต้นให้บรรลุเป้าประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารราชการอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการควรดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ชี้แจงทำความเข้าใจกับ อ.ก.พ. กระทรวง หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหาร หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ และข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการนำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๒) วิเคราะห์และประเมินว่าเรื่องใดในยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มีความจำเป็นหรือมีผลกระทบสูงต่อการบริหารราชการ เพื่อจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของส่วนราชการ

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับเรื่องซึ่งมีผลกระทบสูงต่อส่วนราชการ โดยอาจกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก็ได้

ทั้งนี้ ในการดำเนินการ ส่วนราชการอาจขอรับการสนับสนุน/ส่งเสริม คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนความช่วยเหลือด้านวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงาน ก.พ. ตามที่ระบุไว้ข้างต้น



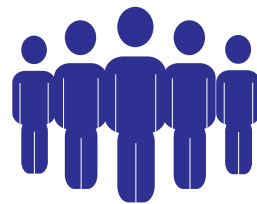
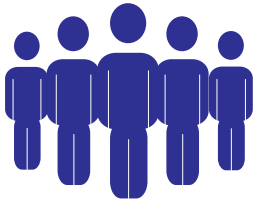
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ แต่แต่ละประเภทจะกำหนด โดยอาจปรับใช้คู่มือนี้ได้ตามความเหมาะสม



สรุปแนวทาง

การนำมาตรการการบริหารจัดการ เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ





ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
(Strategic Workforce Planning and
Management)

แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรา กำลังให้สอดคล้องกับความต้องการ ตามภารกิจ และพร้อมรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทการบริหาร ราชการ	(๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการ มีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการ มีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการใช้ตัวชี้วัด	(๑) วางแผนกำลังคนให้สอดคล้อง กับภารกิจของส่วนราชการ (Workforce Planning)	(ก) ทบทวนบทบาทหน้าที่ภารกิจ ตามแนวทางในมาตรา ๓๓ แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	✓	
(๒) ส่วนราชการมีแนวทาง ในการติดตามตรวจสอบ และ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งำลังคน ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด			(ข) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่ แท้จริงของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของรัฐบาล รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมในการบริหารราชการ โดยพิจารณา ทั้งความต้องการกำลังคน (Demand) กำลังคนที่มีอยู่ (Supply and Utilization) และค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (Personnel Cost)	✓	
			(ค) จัดทำแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหา กำลังคนขาดหรือเกิน ทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและรูปแบบการจ้างงานที่ เหมาะสมและลดภาระผูกพันด้าน งบประมาณในระยะยาว) และเชิงคุณภาพ (ขีดความสามารถและสมรรถนะ)	✓	✓

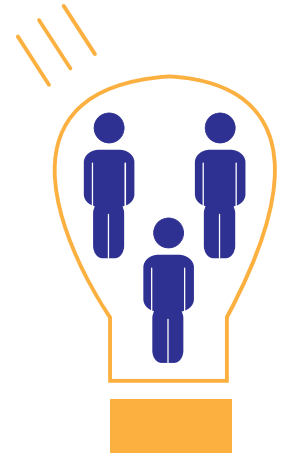
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
		(๒) วางแผนและบริหารกำลังคน กลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ การบริหารราชการ (Strategic Workforce)	(ง) นำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติและ การติดตามประเมินผล	✓	
			(ก) วิเคราะห์และระบุกำลังคนในสายอาชีพ ที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการ ของตลาดแรงงาน หรือมีความจำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญ ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการและการบริการประชาชน เช่น บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์ และนักวิจัย เป็นต้น	✓	
			(ข) วางแผนการสร้าง การสรรหาและ การพัฒนาเป็นการเฉพาะแยกจาก กลุ่มอื่น เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคน กลุ่มสำคัญ ซึ่งมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน และมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	✓	✓
		(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคนภาครัฐ (Workforce Productivity)	(ค) พัฒนากลไกเพื่อให้ส่วนราชการ มีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจ ทิศทางและนโยบายการพัฒนา ประเทศ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและ ความจำเป็นของส่วนราชการที่แตกต่างกัน		✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนา ระบบ
			(ข) ควบคุมการเพิ่มอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายต่อบุคคลให้ครอบคลุมกำลังคนส่วนใหญ่ในภาครัฐ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการนำเทคโนโลยีประมาณไปใช้ประกอบการบริหารอัตราค่าจ้าง		✓
			(ค) วางกลไกให้ผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการ ให้รับผิดชอบต่อการบริหารอัตราค่าจ้าง และค่าใช้จ่ายต่อบุคคลของหน่วยงาน (Personnel Management Accountability)	✓	✓
		(๔) พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนทุกประเภทในภาครัฐ (Workforce Audit)	(ก) พัฒนาระบบและแนวทางการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน โดยตรวจสอบกลุ่มประเด็นต่อไปนี้ ได้แก่ การตรวจสอบการจ้างสร้างองค์การ การจัดระบบงาน และการจัดอัตราค่าจ้าง (การตรวจสอบสัดส่วนของกำลังคน ประเภทต่างๆ ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในภารกิจหลัก ภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน) ความเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งการใช้กำลังคนให้ตรงกับตำแหน่งงาน		✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			(๗) กำหนดมาตรการปรับปรุงการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับผลการตรวจสอบการใช้กำลังคนของส่วนราชการ		✓
			(๘) รายงานผลการตรวจสอบให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และ คปร. พร้อมข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบการใช้กำลังคนภาครัฐ ดำเนินการตรวจสอบการใช้กำลังคนดังกล่าวด้วยก็ได้		✓
	(๕) พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทให้สมบูรณ์ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน		(๙) พัฒนาฐานข้อมูลของกำลังคนทุกประเภท เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกำลังคนของทุกส่วนราชการ (กรม) รวมทั้งส่งเสริมการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPS) ในการวิเคราะห์วางแผนและบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓
			(๑๐) ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยและสารสนเทศด้านกำลังคนมาใช้วิเคราะห์ประกอบการวางแผนการบริหารและการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (HR Analytics)	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
		(๒) ศึกษาทบทวนแนวทางและ มาตรการรองรับการถ่ายโอนบุคลากร ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากร บุคคลของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความ คล่องตัว และดึงดูดใจข้าราชการให้สนใจ ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ผู้รับบริการมากขึ้น	✓	✓





ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
(Develop Workforce Strategic Readiness)

แนวทาง การนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (Develop Workforce Strategic Readiness)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
(๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนา ให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ (Skill Set) รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสม (Mindset) ในการปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง	(๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	(๑) พัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies) (ทั้งนี้ ให้นำแนวทางการยกระดับ ขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ตามมติ ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มาประกอบการดำเนินการ)	(ก) การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และ เทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเวทีโลก	✓	
(๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพ เพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ	(๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพ เทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูง ในแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	(๒) ส่วนราชการมีความพร้อม รองรับการสูญเสียอัตรากำลังคนจาก แนวโน้มการเกษียณอายุเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	(ข) พัฒนากำลังคนและขีดความสามารถ ของผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ (Leading in Crisis & Turbulent Time)	✓	
(๓) ส่วนราชการมีความพร้อม รองรับการสูญเสียอัตรากำลังคนจาก แนวโน้มการเกษียณอายุเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	(๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการ มีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Planning) หรือ แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	(๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการ มีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Planning) หรือ แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	(ค) พัฒนากำลังคนให้ของรัฐให้ตระหนักถึง การบริหารและการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง (Risk Smart Workforce)	✓	
ในการปฏิบัติงานในฐานะเป็น หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner)	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Professional) ของ สำนักงาน ก.พ. หรือที่องค์กรกลาง บริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด	(ง) ปรับเปลี่ยนทักษะและขีดสมรรถนะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบาย ของรัฐบาล (Workforce Renewal) เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการจาก การเน้นงานปฏิบัติที่เกี่วข้องจำนวนมาก (Labor Intensive) ไปสู่ภารกิจที่ต้อง	(ง) ปรับเปลี่ยนทักษะและขีดสมรรถนะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบาย ของรัฐบาล (Workforce Renewal) เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการจาก การเน้นงานปฏิบัติที่เกี่วข้องจำนวนมาก (Labor Intensive) ไปสู่ภารกิจที่ต้อง	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
		<p>(๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity Management) ทั้งนี้ ให้นำแนวทางการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมติ ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๖ มาประกอบ การดำเนินการ)</p>	<p>ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดนโยบาย กรอบมาตรฐานการกำกับ ติดตามและประเมินผล (Knowledge Intensive)</p> <p>(ก) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Planning)</p> <p>(ข) วางระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ ทั้งประเภทที่ชัดเจนและโดยนัย (Tacit & Explicit Knowledge) พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดช่วง</p> <p>(ค) ศึกษาเพื่อวางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนา รูปแบบระบบการทำงานและการจ้างงาน หลังการเกษียณอายุราชการ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน) เพื่อรักษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นไว้ในหน่วยงาน</p> <p>(ง) เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และ ความหลากหลายในมิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ คำขอรับค่าปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
		<p>กลยุทธ์</p> <p>(๓) การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอสำหรับการเป็นกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ (Talent Pool)</p>	<p>(เช่น เพศ เชื้อชาติ ความพิการ พื้นที่ การปฏิบัติงาน และรูปแบบการทำงาน เป็นต้น) เพื่อให้เกิดความราบรื่น และพลังร่วมในการปฏิบัติงาน (Intergeneration Management)</p> <p>(ก) ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ</p> <p>(ข) บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพกลุ่มต่างๆ ในภาครัฐ (เช่น HiPPS, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ เป็นต้น) ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>(ค) พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Exchange Program) หรือ การไปฝึกปฏิบัติเพื่อส่งมอบประสบการณ์ (Secondment) เป็นต้น เพื่อให้กำลังคนภาครัฐรู้สึกและรู้รอบ (Well Round)</p> <p>(ง) ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพว่าสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้มากน้อยเพียงใด (Talent Contribution)</p>		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
		(๔) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ (Career Planning and Development)	(ก) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ (Career Planning and Development) (ข) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓
		(๕) พัฒนาผู้บริหารส่วนราชการและนักทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR professionalism)	(ค) วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ROI) (ก) พัฒนาขีดสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนาจการทูกระดับให้มีความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดทิศทางการประเมินและพัฒนาศักยภาพกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลงานด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรเป็นภาคบังคับ เป็นต้น	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			<p>(๗) เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินและพัฒนาขีดความสามารถของนักทรัพยากรบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (ซึ่งนี้ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลาง ในการกำหนด รับรองและพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ภาครัฐ (HR Accreditation and Development Center) โดยร่วมมือกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการประเภทต่างๆ องค์กร วิชาชีพ และสถาบันการศึกษา)</p>		✓





ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ
(Attract & Retain Competent Workforce)

แนวทาง การนำมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ (Attract & Retain Competent Workforce)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ	(๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการ มีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กรไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่	(๑) ปรับปรุงระบบและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพได้มากขึ้น	(ก) ยกกระดับหน่วยงานของรัฐในตลาดแรงงานให้เป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และกำลังคนคุณภาพ	✓	✓
(๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนางาน	(๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	(๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ	(ข) พัฒนาระบบสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ภาครัฐ เช่น ใช้การสรรหาในระบบเปิด (Lateral Entry) โดยเฉพาะในตำแหน่งและระดับที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการ เป็นต้น	✓	✓
			(ค) ปรับปรุงหลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมตรงตาม ที่ภาครัฐต้องการและสอดคล้องรองรับกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ เช่น เพิ่มการทดสอบภาษาอังกฤษหรือ มีการประเมินทักษะและสมรรถนะอื่นๆ ร่วมด้วย เป็นต้น	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินงาน	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			<p>* ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ให้สำนักงาน ก.พ. ปรับปรุงแนวทางการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการให้เหมาะสมให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติ จิตบริการ รวมทั้งพิจารณาแนวทางการสอบคัดเลือกในภาพรวมข้าราชการพลเรือน ภาคต่างๆ องค์กรอิสระ ให้มีบรรทัดฐานเดียวกันในระยะยาว</p>	✓	✓
			<p>(ง) สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคนในการกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ เพื่อให้แหล่งของผู้สมัครที่เหมาะสมตรงตามต้องการของส่วนราชการและสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการด้วยการตลาดเชิงรุก เพื่อให้ดึงดูดคนรุ่นใหม่มากขึ้น</p>	✓	✓
	<p>(๒) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สูงและเป็นธรรมยิ่งขึ้น</p>		<p>(ก) ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเพื่อลดความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนภาครัฐและอัตราตลาด (โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ระดับตำแหน่ง สายอาชีพ และคู่เปรียบเทียบ) รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมในการรับเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และรุ่นเก่าที่รับราชการมาก่อน</p>	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ คำขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			<p>(๗) กำหนดค่าตอบแทนของสายอาชีพ โดยเน้นสายงานที่จำเป็นและขาดแคลน/ ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรี (MRA)</p> <p>(ค) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน และช่วงวัยแห่งชีวิต (Life Stages) เช่น ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงเริ่มต้น และเพิ่มในอัตราที่ลดลงเมื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูด คนรุ่นใหม่ในระดับบรรจุมากขึ้น</p>		✓
			<p>(ง) ศึกษาเพื่อวางกลไกสำหรับดูแล ความเสมอภาคและความเป็นธรรมด้าน ค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐแต่ละ ประเภท</p>		✓
	(๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตและ การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาครัฐ		<p>(ก) พัฒนาระบบและวางกลไก เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace)</p>	✓	✓
			<p>(ข) พัฒนาระบบและวางกลไก เพื่อให้ บุคลากรภาครัฐมีความทุ่มเทและผูกพัน ต่อองค์กร (Engagement)</p>	✓	✓

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			<p>(ค) พัฒนาทักษะการดูแลบริหารคน (People Management) ให้กับผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล (Perceived Fairness)</p> <p>(ง) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Smart) เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือพัฒนาระบบการทำงานทางไกล (Telework) เป็นต้น</p> <p>(จ) พัฒนาระบบงาน/วิธีการทำงานที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (Empowerment)</p> <p>(ก) สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Performance Culture) เพื่อให้หน่วยงานที่ทีมงานและบุคคลเกิดแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement)</p> <p>(ข) เพิ่มทักษะในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และให้กำหนดเป็น</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
		<p>(๔) สร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>			

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง การดำเนินการ	ส่วนราชการ ดำเนินการเองได้ หรือขอรับคำปรึกษา แนะนำ	องค์กรกลาง บริหารทรัพยากร บุคคล ศึกษา วิจัยและพัฒนาระบบ
			<p>หลักสูตรภาคบังคับสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เป็นต้น</p> <p>(ค) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลอย่างจริงจัง</p> <p>(ง) พัฒนาระบบเพื่อรองรับการปรับ เปลี่ยนขีดสมรรถนะของกำลังคนภาครัฐ (Workforce renewal) หรือการถ่ายเท กำลังคนเพื่อใช้ราชการการมีขีดสมรรถนะ เหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ โดยอาจใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการ ที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสม หรือมี ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวัง และไม่ประสงค์จะรับการพัฒนาเพิ่มเติม ออกจากราชการ (Workforce Exit Plan)</p>	✓	✓



ภาคผนวก

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ

(ตัวอย่าง)

บันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในกระทรวง
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

๑. ข้อมูลอัตราราชการพลเรือนที่เกษียณอายุ

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง.....มีอัตราราชการพลเรือนที่เกษียณอายุ
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. รวม ... อัตร่า ดังนี้

๑.๑ ส่วนราชการที่มีอัตราราชการพลเรือนไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตร่า จำนวน ... อัตร่า

๑.๒ ส่วนราชการที่มีอัตราราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตร่า จำนวน ... อัตร่า

๒. คำขอรับการเกลี้ยอัตราราชการพลเรือน

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง.....ขอรับการเกลี้ยอัตร่าจากผลการเกษียณอายุ
รวม ... อัตร่า ดังนี้

๒.๑ ขอรับการเกลี้ยอัตร่าจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม รวม ... อัตร่า

- ส่วนราชการที่มีอัตราราชการพลเรือนไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตร่า จำนวน ... อัตร่า ดังนี้

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

- ส่วนราชการที่มีอัตราราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตร่า จำนวน ... อัตร่า ดังนี้

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

๒.๒ ขอรับการเกลี้ยอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวง
รวม ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

กรม..... ... อัตร่า

๓. ข้อเสนอการเกลี้ยอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุ

เมื่อพิจารณาแนวทางการจัดสรรของ คปร. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖
เรื่องมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ประกอบกับเหตุผลความจำเป็น
ของภารกิจกระทรวง..... จึงเห็นควรเกลี้ยอัตร่าว่างจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
พ.ศ. ให้ส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดกระทรวง ดังนี้

๓.๑ เกลี่ยัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการเดิมที่มีอัตราข้าราชการพลเรือนไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา (ทุกประเภทตำแหน่ง) รวม ... อัตรา ได้แก่

กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา

๓.๒ เกลี่ยัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการคืนให้ส่วนราชการเดิมที่มีอัตราข้าราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา รวม ... อัตรา ได้แก่

กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา

๓.๓ เกลี่ยัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปคืนให้ส่วนราชการเดิมที่มีอัตราข้าราชการพลเรือนเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา รวม ... อัตรา ดังนี้

กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา
กรม.....	...	อัตรา

โดยมีรายละเอียดการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรม..... ... อัตรา

เพื่อปฏิบัติภารกิจ (โปรดระบุ เหตุผลความจำเป็น ความสำคัญของภารกิจที่เห็นควรเกลี่ยอัตราคืนให้ส่วนราชการเดิม เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ)

.....

กรม..... ... อัตรา

เพื่อปฏิบัติภารกิจ (โปรดระบุ เหตุผลความจำเป็น ความสำคัญของภารกิจที่เห็นควรเกลี่ยอัตราคืนให้ส่วนราชการเดิม เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ)

.....



๓.๔ เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง
ในกระทรวง รวม ... อัตรา ดังนี้

กรม..... ... อัตรา

เพื่อปฏิบัติภารกิจ (โปรดระบุ เหตุผลความจำเป็น ความสำคัญของภารกิจ
ที่เห็นควรเกลี่ยอัตราจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ และระบุตำแหน่งประเภท
สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ที่เห็นควรกำหนดตามภารกิจด้วย)

.....

กรม..... ... อัตรา

เพื่อปฏิบัติภารกิจ (โปรดระบุ เหตุผลความจำเป็น ความสำคัญของภารกิจ
ที่เห็นควรเกลี่ยอัตราจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ และระบุตำแหน่งประเภท
สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ที่เห็นควรกำหนดตามภารกิจด้วย)

.....

๔. ประเด็นพิจารณา

จะเห็นชอบกับการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
ตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลง
รายละเอียดประกอบบันทึกเสนอฯ ได้ตามความเหมาะสม)

เอกสารประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง

๑. แบบ คปร-อกพ ๑/แบบ คปร-อกพ ๒
๒. ข้อมูลเหตุผลความจำเป็น ความสำคัญของภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอื่น ๆ
ตามที่ส่วนราชการเสนอประกอบคำขอ

(ตัวอย่าง)

บันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การขอเพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ ใน (ชื่อส่วนราชการ)

๑. คำขอ

(ชื่อส่วนราชการ) ขอเพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ เพื่อดำเนินการในภารกิจ
จำนวน อัตรา

๒. เหตุผลความจำเป็น

(ระบุสาระสำคัญของเหตุผลความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการขอเพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่) . . .
.....
.....

๓. หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคน
ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยในส่วนของการบริหารจัดการอัตราากำลังคน ไม่ให้มีการเพิ่ม
อัตราข้าราชการต้งใหม่ในภาพรวม ยกเว้น กรณีที่มีความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใด
ลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ และจำเป็นต้องมี
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ข. เป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ หรือ
คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และงานดังกล่าวมีเงินงบประมาณ
ที่ใช้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว หากไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

๔. การวิเคราะห์ความต้องการกำหนดอัตราข้าราชการต้งใหม่

๔.๑ อัตรากำลังที่ต้องใช้เพิ่มขึ้นในภารกิจจำเป็น (Demand)

(ก) ผลการพิจารณาความซ้ำซ้อนของภารกิจ

ระบุภารกิจที่ต้องดำเนินการ ซึ่งไม่มีหน่วยงานได้รับผิดชอบ
.....

(ข) ผลการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์กรปกครองท้องถิ่น หรือการจ้างเหมา บริการจากภาคเอกชน

ระบุภารกิจย่อยที่สามารถถ่ายโอน หรือจ้างเหมาได้
.....

(ค) สรุปจำนวนตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้

ระบุจำนวนตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ จากจำนวนตำแหน่งเกิน และจำนวนตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ให้กันจำนวนตำแหน่งว่างไว้เพื่อการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการเป็นจำนวนร้อยละ ๓-๕ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด

๔.๓ อัตรากำลังข้าราชการที่จำเป็นต้องขอตั้งใหม่ และงบประมาณที่ต้องใช้

(ก) อัตรากำลังข้าราชการที่จำเป็นต้องตั้งใหม่

ผลต่างระหว่างอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ (ข้อ ๔.๑ (จ)) และ จำนวนตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ (ข้อ ๔.๒ (ค))

(ข) งบประมาณที่ต้องใช้เพิ่มขึ้น

ระบุงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่ต้องเพิ่มขึ้นใน ๑ ปีงบประมาณ โดยคำนวณจากตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามประเภทและระดับตำแหน่ง ทยายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๕. ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

พิจารณาวิเคราะห์คำขออัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการตามแนวทางที่ คปร. กำหนด เหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ การพิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน พร้อมทั้งข้อมูลประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง (ตามรายละเอียดในข้อ ๒ และ ๔)

สรุปความเห็นของฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. ข้อเสนอ

เพื่อให้ส่วนราชการ (ระบุ) สามารถดำเนินภารกิจสำคัญตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ หรือภารกิจที่คณะรัฐมนตรีได้สั่งการไว้แล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจ โดยจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน . . . อัตรากำลัง ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน . . . อัตรากำลัง รวมจำนวนทั้งสิ้น . . . อัตรากำลัง (รายละเอียดตามตารางบัญชีตำแหน่งที่ขอ กำหนดเป็นอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่)



ตารางบัญชีตำแหน่งที่ขอกำหนดเป็นอัตราข้าราชการตั้งใหม่

ลำดับที่	ส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเป็นอัตราข้าราชการตั้งใหม่					หมายเหตุ
	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา เงินเดือน	
				(กรอบระดับ ตำแหน่ง)*	(อัตราแรก บรรจุ)	

* ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

๗. ประเด็นพิจารณา

จะเห็นชอบกับการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้เสนอ คปร. พิจารณาต่อไป

หมายเหตุ

เอกสารประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจขององค์กร
- โครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการ
- หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน การจัดระบบงานของหน่วยงานที่จะกำหนดอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ - ๕ ปี ของหน่วยงานที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ (ถ้ามี)
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ (รายตำแหน่ง)

(ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงรายละเอียดประกอบบันทึกเสนอฯ ได้ตามความเหมาะสม)

ตัวอย่างการคำนวณเพื่อหาจำนวนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุที่สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปจำนวนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุที่ได้รับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ซึ่งส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างที่ต้องยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น

ตำแหน่งประเภท	การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมตามมติ คปร.	
	ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง ^๔	ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง
บริหาร อำนวยการ	จัดสรรคืนทั้งหมด	จัดสรรคืนทั้งหมด
วิชาการ ทั่วไป	จัดสรรคืนทั้งหมด	จัดสรรคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ

ตัวอย่างการคำนวณกรณีส่วนราชการที่มีอัตรากำลังราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง

กรม ก. มีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๑,๒๐๐ อัตรากำลัง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จะมีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ รวมทั้งสิ้น ๖๐ อัตรากำลัง จำแนกเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ๑ อัตรากำลัง ประเภทอำนวยการ ๑ อัตรากำลัง ประเภทวิชาการ ๓๐ อัตรากำลัง และประเภททั่วไป ๒๘ อัตรากำลัง

(๑) จำนวนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุที่ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวนร้อยละ ๒๐ = ๑๒ อัตรากำลัง
($(๓๐+๒๘) \times ๐.๒ = ๑๑.๖$ ปัดเป็น ๑๒ อัตรากำลัง)

(๒) จำนวนตำแหน่งว่างที่ต้องแจ้งยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุที่เหลือ ซึ่งส่วนราชการจะต้องเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๔๖ อัตรากำลัง
($(๓๐+๒๘) - ๑๒ = ๔๖$)

ทั้งนี้ จำนวนตำแหน่งว่างทั้งในส่วนที่ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อรวมกับจำนวนตำแหน่งที่ต้องเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น

^๔ หมายถึง ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง และสำนักพระราชวัง

บัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 กรม กระทรวง
 (ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ				ตำแหน่งว่างที่ยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุ				หมายเหตุ	
	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรา เงินเดือน	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท		ระดับ

หมายเหตุ

- อัตราเงินเดือน * ให้ระบุอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราจ่าย
- ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และสำนักพระราชวัง ไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างที่ยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุ ทุกตำแหน่ง
- ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา ไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างที่ยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุ เป็นจำนวนเท่ากับตำแหน่งเกษียณประเภทบริหาร/อำนวยการ ทั้งหมด และตำแหน่งเกษียณ ประเภทวิชาการ/ทั่วไป จำนวนร้อยละ ๒๐

บัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ขอรับการเกลี่ยอัตราจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 (กรณีขอเกลี่ยคืนอัตราของส่วนราชการเดิม หรือขอเกลี่ยอัตราจากส่วนราชการอื่น)

กรม กระทรวง
 (ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่)

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตราเงินเดือน	เหตุผลความจำเป็น

หมายเหตุ

ลำดับที่ ให้เรียงตามความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการเดิมประสงค์จะขอคืนอัตรา หรือขอรับกรมเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง หรือมณฑล และความจำเป็น ทั้งนี้ กรณีขอเกลี่ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่นให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะการยอมรับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่จะปฏิบัติ

บัญชีอัตราค่าจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และว่างระหว่างปี
 กรม กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่) .

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ	กลุ่มงาน	รหัส	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	อัตราค่าจ้าง รายเดือน	วัน เดือน ปี ที่ว่าง

หมายเหตุ

๑. อัตราค่าจ้างรายเดือน ให้ระบุตามบัญชีอัตราค่าจ้าง
๒. วัน เดือน ปี ที่ว่าง กรณีเป็นตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ให้ระบุเป็น “เกษียณ”

แบบ คปร-อกพ ๕

บัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ที่ อ.ก.พ. กระทรวง..... เกือบครึ่งจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. จากส่วนราชการอื่น
กรม กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับที่	ส่วนราชการและตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง..... เกือบครึ่งจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่น				หมายเหตุ
	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ อัตรา เงินเดือน	
			(กรอบระดับ ตำแหน่ง)	(อัตราแรก บรรจุ)	

รวม อัตรา

หมายเหตุ

ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะการบรรจุระดับตำแหน่ง โดยให้สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่ปฏิบัติ และกำหนดอัตราเงินเดือน
ในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

บัญชีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
ที่ อ.ก.พ. กระทรวง **ให้ยุบเลิกเพื่อเกลี่ยอัตราว่างให้ส่วนราชการอื่น**

กรม กระทรวง

(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่)

ลำดับที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่งเกษียณอายุ				ส่วนราชการ / ตำแหน่งว่างที่ยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุ				หมายเหตุ		
	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา เงินเดือน	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง		ระดับ	อัตรา เงินเดือน

รวม อัตรา

หมายเหตุ

ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุให้แก่ส่วนราชการอื่นในกระทรวง

ข้อมูลเฉพาะส่วนราชการ

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ส่วนราชการ e-mail ของส่วนราชการ.....	๑.๒ หัวหน้างาน / เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของงานด้านอัตรากำลัง และงานที่เกี่ยวข้องกับ คปร. ๑) ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงาน โทร. โทรสาร ๒) ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงาน โทร. โทรสาร
๑.๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. จำนวน	๑.๔ งบบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. จำนวน

๒. ข้าราชการพลเรือนเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. จำนวน อัตรา
และลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. จำนวน อัตรา

ประเภท	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.	เพิ่ม / ลด จากข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน (กรอกเฉพาะข้อ ๓.๑.๒ เท่านั้น)											
		เพิ่มจากวันที่ ๓๐ กันยายน					ลดจากวันที่ ๓๐ กันยายน						
		รวม	ส่วนกลาง ในภูมิภาค	ส่วนกลาง ภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค	ได้รับจัดสรรเพิ่ม	ถ่ายโอนมาจากกรมอื่น	กรณีอื่น	ยุบเลิกเกษียณ	ยุบเลิกเกษียณกำหนด	ยุบเลิกเกษียณ	ยุบเลิกเพื่อปรับระดับ	ถ่ายโอนไปให้กรมอื่น
๓.๔ พนักงานราชการ ๓.๔.๑ จำนวนตำแหน่งตมกรอบอัตราทั้งสิ้น ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ ๓.๔.๒ จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว (อัตรา) ๓.๔.๓ จำนวนพนักงานราชการที่ทำสัญญาจ้าง (คน)													

ผู้ให้ข้อมูล.....
 โทร.....
 โทรสาร.....
 e-mail.....

จำนวนข้าราชการ จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การศึกษา และเพศ

ชื่อตำแหน่ง	รวมทั้งหมด		ระดับ/เพศ																	
	รวม	ช ญ	ปง	ชง	อว	ทพ	ปก	ชก	ชพ	ชช	ทว	อ.ต้น		อ.สูง		บ.ต้น		บ.สูง		
												ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	
รวม																				

หมายเหตุ: สำหรับข้าราชการประเภทอื่นที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ปรับระดับตำแหน่งตามการจำแนกตำแหน่ง/ระดับของข้าราชการประเภทนั้น ๆ

ระดับการศึกษา	รวม	ชาย	หญิง
ปริญญาเอก			
ปริญญาโท			
ปริญญาตรี			
ต่ำกว่าปริญญาตรี			
รวม			

ข้อมูล ณ วันที่ _____



หนังสือสำนักงบประมาณ

ที่ นร ๐๗๑๘/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรอัตราจาก
อ.ก.พ. กระทบ หรือองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ



ที่ นร ๐๗๑๘/ว ๓๑

สำนักงบประมาณ
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรอัตราจาก อ.ก.พ.กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเรื่องมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ อันเป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลัง การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เพื่อให้การบริหารงบประมาณรายจ่ายเป็นไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำนักงบประมาณจึงขอชักชวนความเข้าใจมีส่วนราชการเรื่อง “การใช้จ่าย งบประมาณเพื่อการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรอัตราจาก อ.ก.พ.กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคล” ดังนี้

๑. เมื่อส่วนราชการได้รับการจัดสรรอัตราคืนจาก อ.ก.พ.กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคลทดแทนอัตราเกษียณ ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งอัตราข้าราชการดังกล่าว ในตำแหน่งระดับ และจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการและไม่ถือว่าเป็นอัตรา ตั้งใหม่เมื่อส่วนราชการบรรจุแล้วให้รายงานสำนักงบประมาณ เพื่อทราบภายใน ๓๐ วัน

ในกรณีงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการปรับแผนการปฏิบัติงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับนำมาใช้จ่ายเพื่อการนี้ โดยอาศัยอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการตามระเบียบ ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. การดำเนินการตามข้อ ๑. ให้ใช้ได้แต่เฉพาะอัตราที่ได้รับการจัดสรรจาก อ.ก.พ.กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการได้คืนอัตราที่เกษียณในปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือจะเป็นการเกลี้ยอัตรามาจากส่วนราชการอื่นก็ตาม ทั้งนี้ ไม่รวมถึงอัตราข้าราชการที่ได้รับเพิ่มใหม่ในกรณีอื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๘๐๕

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



สำนักพัฒนาระบบข้อมูลตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

47/111 ถนนสีวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0 2547 1000 ต่อ 6624, 6634, 6646

โทรสาร 0 2547 1437

www.ocsc.go.th

