



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒-๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๒๑-๓)

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๖๒๕๕๕

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน รอธ. ผอ.สำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศข. ปศจ. และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๔/๑๒๙ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้กับส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง และให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ และสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และปีงบประมาณต่อไป ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามความเห็นชอบของสำนักงบประมาณ

ในการนี้ การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ครอบคลุมการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน โดย อ.ก.พ. กระทรวง มีหน้าที่บริหารอัตรากำลังของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร.กำหนด โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน ซึ่งมาตรการฉบับนี้ประกอบด้วย มาตรการหลัก ๒ มาตรการ ได้แก่ (๑) มาตรการบริหารพัฒนาระบบบริหารกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารกำลังคนปกติ รายละเอียดแนบท้ายนี้ ดังนั้น การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการจะได้รับการจัดสรรคืนทั้งหมด ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป พิจารณาตามเกณฑ์ส่วนราชการขนาดกลาง โดยจัดสรรอัตราข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๗๐ ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๐ และส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ มีผลทำให้อัตราราชการในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของแต่ละปีงบประมาณ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายสรวิศ ธาณีโต)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

มาตรการที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตรากำลังราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

มุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้กำลังคนทั้งอัตราตั้งใหม่และอัตรารว่างของส่วนราชการ

๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อมูลสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

มาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๑ หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัด โดยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นอัตรากำลังข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๒) ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒ วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

๑) การจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒) การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมและหน่วยงานเดิม ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุนั้น หรืออัตรารว่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุ

๓) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบทบาททำที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

๔) การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณของส่วนราชการ ให้จัดสรรอัตรารว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๒.๓ หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง

๑) การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“อัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองเดิมก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย แต่ไม่รวมถึงกรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณใดแต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น

๑.๑) หลักเกณฑ์และวิธีการ

ขนาดส่วนราชการ (จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ)		การจัดสรรอัตรากำลังเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		บริหาร/ อำนาจการ (คืนส่วนราชการ เดิมทั้งหมดทันที)	วิชาการและทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม ทันที	ทดแทน ด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ.กระทรวง (จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/ เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น)
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรากำลัง ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ หรือนำอัตรากำลังอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตรากำลังครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

๑.๒) เงื่อนไขการพิจารณา

ให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตรากำลังที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญ ตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังภารกิจ ดังนี้

(๑) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเป็นภารกิจที่สำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

(๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ**ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ**

- ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
- ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ
- ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน

- ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support)
- ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐานหรือสนับสนุนการบริหารจัดการ

(Administration Support)

การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การจำแนกภารกิจ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ	
หลัก	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	นอกเหนือจากข้าราชการ ได้แก่ พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง, Outsourcing, Contract out
สนับสนุนทางวิชาการ	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ ๕๐ - ๗๕	
สนับสนุนการบริหารจัดการ	ใช้ข้าราชการ ร้อยละ ๒๐ - ๒๕	

๑.๓) แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

(๑) กรณีจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดหรือบางส่วน ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งประเภท สายงานและระดับของตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้ง

(๒) กรณีการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งในกระทรวง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตราได้ตามที่มีคำขอรับการจัดสรร โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่อ อ.ก.พ. มีมติให้จัดสรร ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง รวมทั้งให้ยุบเลิกอัตราว่างที่เกลี่ยไปให้ส่วนราชการอื่น

(๓) กรณีจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ความเห็นชอบแล้วฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงจะจัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอให้ คพร. อนุมัติ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะเป็นผู้ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยจะจัดสรรคืนเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ประเภท และลักษณะงาน ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะใน ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เพื่อทดแทนคืนให้ส่วนราชการเดิม ตามจำนวนร้อยละที่ คพร. กำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้นๆ ส่วนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนระดับแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงานงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

๒) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คพร. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

๓) การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

๓.๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ หรือภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงหรือส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับทำที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ

๓.๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่

๓.๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ และจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่

๔) การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๔.๑) แนวทางการจัดสรร

(๑) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ ๑ อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะใน ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะเวลา ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตราอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจและความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณา

๔.๒) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที

๔.๓) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณประเภทบุคคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน

๕) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตราว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

ดาวน์โหลดคู่มือ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ” ได้ที่

๑. <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/๒๐๑๙-ocsc-gov-manpower-management-measure.pdf>

๒. หรือ QR Code





กรมปศุสัตว์
เลขรับที่ 36630
วันที่ 30 ส.ค. 2562
เวลา

ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๑๒๙

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒

คณอ กพ.

เรื่อง การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๑๐๙๗๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือ “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ” จำนวน ๒ เล่ม
ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ
โดยมาตรการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
ให้กับส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง และให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคน
ให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐ
ต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติ ให้แก่ผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ทราบแล้วเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา พร้อมกันนี้ ได้จัดทำคู่มือมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการบริหาร
อัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการที่ คปร. กำหนด ตลอดจนนำกลยุทธ์ไปปรับใช้
ให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ
และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวยิ่งขึ้น รายละเอียด
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการ
ตามมาตรการฯ ให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีมติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

เสนอ กลุ่มพัฒนาระบบฯ

30 ส.ค. 2562

๓ ก.ย. ๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ



สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๔ ๖๖๑๔ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cwf@ocsc.go.th

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ



มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

และแนวทางปฏิบัติ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.



ชื่อหนังสือ	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ		
เลข ISBN	๙๗๘-๖๑๖-๕๔๘-๒๐๒-๘		
สงวนลิขสิทธิ์	ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดย สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		
พิมพ์ครั้งที่ ๑ จำนวนพิมพ์	พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑,๒๐๐ เล่ม		
เจ้าของ	สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		
ที่ปรึกษา	นางเมธินี นายปิยวัฒน์ นางวัชรี	เทพมณี ศิริรักษ์ จงเจริญประเสริฐ	เลขาธิการ ก.พ. รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่ง และค่าตอบแทน
คณะผู้จัดทำ	นางอรวรรณ นางสาวอัจฉรา นางสาวกนกวรรณ นางสาวกรรณิการ์ นางสาวเชนิสา นางสาวสุภาภักดิ์ นางสาวปัทมณัฏ์สร นางสาวสุนนมี นายธนะ	คณชัชฌิต ระจิตร จุฑาวิฑิต์จรัส นุ่มไทย พันธุ์เพ็ญ พฤทธิเทพ จิรานิติศาสตร์ คำแก้ว เอี่ยมอนันต์	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ออกแบบปก และ Icon			
พิมพ์ที่	บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด เลขที่ ๑๙/๒๕ หมู่ ๘ ตำบลบางคูรัด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๑๐ โทร : ๐ ๒๑๕๐ ๙๖๗๖-๘ โทรสาร : ๐ ๒๑๕๐ ๙๖๗๙ www.21century.co.th		

คำนำ



คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ โดยมาตรการฉบับนี้ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการดำเนินการจากมาตรการฉบับเดิม (มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน รวมถึงการแก้ปัญหาการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ โดยได้ปรับปรุงการแบ่งขนาดส่วนราชการออกเป็น ๓ ขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารอัตรากำลัง การเพิ่มสัดส่วนการจัดสรรคืนเพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มความยืดหยุ่นในการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การปรับปรุงเงื่อนไขการจัดสรรอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจัดสรรคืนให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๑๒๐ คนขึ้นไป ตลอดจนเพิ่มกลไกการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการฯ ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

จากมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยแบ่งเป็น ๒ มาตรการ คือ มาตรการที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการวางแผน ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมถึงการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลัง และมาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ประกอบด้วย (๑) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม (๒) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ อาทิ การจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรกำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ การทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และการขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งการบริหารอัตรกำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ (๓) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ รวมทั้งตัวอย่างการจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลได้เป็นอย่างดี

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.
สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.
กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ



มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑
๕๙

ส่วนที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

๖๓

● แนวทางการนำมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

- กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

๖๕
๖๗
๖๘

ส่วนที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๗๑

● หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

๗๒

● วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

๗๓

● หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง

๗๓

- การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ
- การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง
- การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่
- การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ
- การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

๗๕
๘๑
๘๒
๘๓
๘๓
๘๕

● ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

๘๗

(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ภาคผนวก



- ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ พลเรือนสามัญตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ๙๑
- ตัวอย่างการจัดทำบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ๙๒
- เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 - (๑) เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 - (๒) เรื่อง การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ก) กระทรวง (...)
- ตารางแบบฟอร์มประกอบการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ๑๐๒
- ตารางเปรียบเทียบแบบฟอร์มการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ๑๐๔
- ตัวอย่างแบบฟอร์ม คปร. ที่ใช้ในการดำเนินการ
 - (๑) แบบ คปร. ๑ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๐๕
 - (๒) แบบ คปร. ๒ บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๑๐
 - (๓) แบบ คปร. ๓ บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๑๑
 - (๔) แบบ คปร. ๔ บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๑๖
 - (๕) แบบ คปร. ๕ แบบรายงานการบริหารอัตราว่างข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี) ๑๑๗
 - (๖) แบบ คปร. ๖ แบบรายงานผลการบริหารอัตราว่างลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๑๙
 - (๗) *แบบ คปร. ๗ ข้อมูลอัตราว่างของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. *สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลอัตราว่างของส่วนราชการในโอกาสต่อไป
- แบบคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ กรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๑๒๐
- แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ๑๒๒

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ

สาระสำคัญของเรื่อง

ด้วยมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จึงได้เสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการบริหารกำลังคนภาครัฐ จากมาตรการฯ ฉบับเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อให้ส่วนราชการสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่แตกต่างจากมาตรการฯ ฉบับเดิม ใน ๖ ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

๑. ความชัดเจนและจุดเน้น (Focus) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่เสนอในครั้งนี้งบ่งเน้นเกี่ยวกับ “การบริหารอัตรากำลัง” เป็นหลัก เพื่อให้ส่วนราชการได้เข้าใจถึงทิศทางและกลไกการบริหารอัตรากำลังได้อย่างชัดเจน ส่วนประเด็นการพัฒนากำลังคน สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามแนวทางการจัดทำแผนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลระยะแรกตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ทิศทางและเป้าหมายระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

๒. ความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) มาตรการฯ ฉบับนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าหมายว่า ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม ตลอดจนให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน และการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. ความคล่องตัวและความสอดคล้องกับความหลากหลายของส่วนราชการ (Flexible and Practical) มาตรการฯ ฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงของส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ โดยได้ปรับปรุงใน ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงการแบ่งขนาดส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ส่วนราชการมีความหลากหลาย กล่าวคือ จากเดิมที่แบ่งขนาดส่วนราชการเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) ส่วนราชการที่มีข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง และ ๒) ส่วนราชการที่มีข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง ปรับเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก (แบ่งย่อยเป็นส่วนราชการที่มีข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง และส่วนราชการที่มีข้าราชการ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง) (๒) ส่วนราชการขนาดกลาง (มีข้าราชการ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง) และ (๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ (มีข้าราชการ ๕,๐๐๑ อัตรากำลังขึ้นไป)

๓.๒ จากกรณีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุตามมาตรการฯ ฉบับเดิมแล้วพบว่า อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุโดยการคืนส่วนราชการเดิมเพื่อนำไปบริหารจัดการ

เป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๔๕ ของอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุทั้งหมดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มาตรการฯ ฉบับนี้จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสามารถนำอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุไปบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องได้ทันทีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของอัตราร่างทั้งหมด (จากเดิมที่มีการจัดสรรคืนเบื้องต้น ร้อยละ ๒๐) โดยไม่ต้องรอการพิจารณาจัดสรรจาก อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุไปบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓.๓ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ มาตรการฯ ฉบับนี้ ได้สนับสนุนการทดแทนอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และกำหนดสัดส่วนร้อยละของการทดแทนให้ชัดเจนและง่ายต่อการดำเนินการ จากเดิมที่ได้รับจำนวนร้อยละของการทดแทนจำแนกตามสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ได้ปรับปรุงแนวทางการทดแทนฯ ให้เป็นไปตามขนาดของส่วนราชการ ร้อยละ ๕ - ๑๕ ของอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปในภาพรวม

๔. คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของประเภทบุคลากรภาครัฐ (Policy Sensitivity) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจาก ครป. เห็นว่า เพื่อลดผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาและปัญหาการขาดแคลนครู มาตรการฯ ฉบับนี้ จึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์โดยกำหนดให้ ก.ค.ศ. สามารถจัดสรรอัตราร่างฯ คืนตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไปได้ (จากเดิมที่จัดสรรคืนให้กับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๒๕๐ คน)

๕. ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient) ได้เพิ่มหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้ส่วนราชการที่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง/กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกและเป็นภารกิจที่ต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักก่อนจึงจะจัดทำคำขอมายัง ครป.

๖. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) กำหนดเพิ่มกลไกการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ โดยกำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ อัตราร่างตั้งใหม่และข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปีงบประมาณ) รวมถึงรายงานอื่น ๆ ตามที่มาตรการฯ กำหนด ให้ ครป. ทราบทุกปีงบประมาณ เพื่อที่ ครป. จะได้นำไปกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของส่วนราชการในระยะต่อไป

โดยสรุปมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ประกอบด้วย มาตรการหลัก ๒ มาตรการ ได้แก่ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (๒) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน และ (๓) กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเทศ เพื่อการบริหารจัดการกำลังคน และ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย (๑) การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ (๒) การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓) การจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ (๔) การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง (๕) การจัดสรรอัตราร่างข้าราชการตั้งใหม่ (๖) การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และ (๗) การบริหารอัตราร่างข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ/หน่วยงานต่อไป

มติคณะรัฐมนตรี

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/๑๐๙๗๔



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน รองเลขาธิการ ก.พ. (นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

กรรมการและเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร ๑๐๐๘๔/๓๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข สำนักงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นและข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ลงมติว่า

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

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม และเลขาธิการคณะรักษาความสงบแห่งชาติทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

ที่ปรึกษาประจำสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๕๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๒๓ (เสียค่าธรรมเนียม) ๑๕๓๒ (ปกติ)

โทรสาร ๐ ๒๒๕๐ ๑๔๕๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th (ke 11-๐5-๖๐)

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๔๔๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/๘๖๘ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๔๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๑๖๒๓ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒



ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๓๙

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ ชุด

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

๑. ที่มา

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

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

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

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

๓. ผลการดำเนินการและมติ คปร.

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

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

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

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

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

๓

๓) **แนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ** เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตรการไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน

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

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

๔. ข้อเสนอ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและรับทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๔๖, ๖๖๑๔, ๖๖๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๗๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cwf@ocsc.go.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๕๖ ๖๖๓๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

ที่ นร ๑๐๐๘/๓๕'

วันที่ ๒๔/ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

ประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

๑. ที่มา

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

๑.๑ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว มีการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวเหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดย คปร. ได้มีมติกำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย มาตรการหลัก ๒ มาตรการ ได้แก่ (๑) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

๑.๒ ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ คปร. ทราบ ประกอบด้วย (๑) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ (๒) ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (๓) สรุปความคิดเห็นของส่วนราชการ และ (๔) ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

๒. การดำเนินการ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๒ เรื่อง ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๓. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ตามมติ คปร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ (เมื่อสิ้นสุดมาตรการ) ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

กรมแล้ว



ปิยวัฒน์ ศิวรักษ์
รองนายกรัฐมนตรี
๒๕.๑ ส.ก. 2562

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑. ที่มา

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

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

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

๒

๑) แนวทางการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๒) แนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจของส่วนราชการ

๓) แนวทางการพิจารณาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการดำเนินภารกิจของส่วนราชการ

๔) แนวทางการยกเว้นตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ที่อาจไม่จำเป็นต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๕) แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๖) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

๑.๓ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ รายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดการกำหนด มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยให้พิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยน ภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยมี สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

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

จงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

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

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

๔

คล้องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้ระบบคุณธรรม

๑.๖ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

๒) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต

๓) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ การลดอัตรากำลังและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

๒. สถานภาพปัจจุบันของกำลังคนภาครัฐ

๒.๑ การจ้างงานภาครัฐ

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

๒.๒ จำนวนและขนาดกำลังคนภาครัฐ เมื่อพิจารณาภาพรวมการจ้างงานภาครัฐทุกประเภท รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน พบว่า ปัจจุบันมีกำลังคนภาครัฐรวมทั้งสิ้น ๓.๒๒ ล้านอัตรา จำแนกได้ ดังนี้

๕

รูปแบบการจ้างงานภาครัฐ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ข้าราชการ	๑,๘๗๑,๗๗๙	๕๘.๑๐
๒. ลูกจ้างประจำ	๑๔๙,๑๕๕	๔.๖๓
๓. ลูกจ้างชั่วคราว	๓๐๐,๕๒๗	๙.๓๓
๔. พนักงานราชการ	๑๔๖,๐๙๙	๔.๕๔
๕. พนักงานมหาวิทยาลัย	๘๒,๘๓๖	๒.๕๗
๖. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๐๗,๘๗๘	๓.๓๕
๗. พนักงานจ้าง	๒๔๖,๕๖๒	๗.๖๕
๘. พนักงานรัฐวิสาหกิจ*	๓๐๔,๘๖๘	๙.๔๖
๙. พนักงานองค์การมหาชน (PO/PA)**	๑๑,๘๒๘	๐.๓๗
รวม	๓,๒๒๑,๕๓๒	๑๐๐.๐๐

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

แต่หากพิจารณาเฉพาะภาพรวมกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน มีจำนวนทั้งสิ้น

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

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

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

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

๒.๓ ปัญหาด้านการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ จากการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการฯ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหาในการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

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

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

ตามประเภทภารกิจสำคัญและประเภทตำแหน่งในสายงานหลัก/สายงานขาดแคลน ควรพิจารณาให้ครอบคลุมตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน ซึ่งต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเสนอให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องแจ้งตำแหน่งว่างมายุบเลิกแทน และควรปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขนาดของส่วนราชการที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณอัตราร้อยละของการจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืน

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

๓) การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เห็นว่า ควรพิจารณาอนุมัติงบบุคลากรควบคู่กับการอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ด้วย นอกจากนี้ ควรมีกลไกพิสูจน์ให้เห็นว่าส่วนราชการมีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพด้วย แต่ในส่วนหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่ากรณีมีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการระดับกระทรวง/กรมขึ้นใหม่ เห็นว่าไม่เหมาะสม ควรพิจารณาสำหรับกรณีการจัดตั้งหน่วยงาน/ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (กอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง) กรณีการจัดตั้งสำนักงานในภูมิภาค และการจัดตั้งสำนักงานในต่างประเทศ ควรพิจารณาให้ได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ด้วย

๔) การบริหารอัตรากำลังประจำและลูกจ้างชั่วคราว เสนอให้ยกเว้นการยุบเลิกลูกจ้างประจำในบางตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง รวมถึงในบางกรณีที่ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้ เนื่องจากงานบางลักษณะต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูง หรือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับและความปลอดภัย

๘

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

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

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

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

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

ทั้งนี้ ภาพรวมของการดำเนินมาตรการฯ พบว่าปัญหาที่สำคัญในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถ

๙

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

๒.๔ ข้อเสนอแนะของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

จากแบบสำรวจการดำเนินการตามมาตรการฯ ผู้แทนส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๒) ควรให้กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีอำนาจในการบริหาร อัตรากำลังได้เอง หรือให้ส่วนราชการระดับกรมสามารถบริหารอัตรากำลังได้ โดยไม่ต้องผ่าน กระทรวง หรืออาจกำหนดให้ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมสามารถบริหารอัตรากำลัง ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับ

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

๔) รูปแบบการจ้างงานของภาครัฐในอนาคตควรเน้นความหลากหลายและคล่องตัว เพื่อตอบสนองภารกิจและความต้องการของผู้รับบริการ โดยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อทดแทน ข้าราชการ ควรสร้างระบบการจ้างงานที่ง่าย สะดวก ยืดหยุ่น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

๕) ควรมีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรให้เป็นระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ โดยฐานข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย และเป็นปัจจุบัน

๓. ข้อวิเคราะห์ของฝ่ายเลขานุการ

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

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

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

๑๑

- **ส่วนราชการขนาดเล็ก** ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา (๙๖ ส่วนราชการ) เห็นควรแบ่งเป็น ๒ กลุ่มย่อย เพื่อให้การจัดสรรอัตราค้ำส่วนราชการมีความเหมาะสม ดังนี้
กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา (๔๙ ส่วนราชการ)
กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา (๔๗ ส่วนราชการ)

- **ส่วนราชการขนาดกลาง** ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา (๔๖ ส่วนราชการ)

- **ส่วนราชการขนาดใหญ่** ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป (๑๐ ส่วนราชการ)

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

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

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นของภารกิจและลดผลกระทบจากการยุบเลิกอัตราเพื่อทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นซึ่งส่วนราชการยังมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลัก เช่น ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจการให้บริการประชาชน ภารกิจการพัฒนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ

๑๒

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

❖ การจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืน ในภาพรวมของกระทรวง หรือองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น

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

ก. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ทั้งหมด และสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป เห็นควรกำหนดสัดส่วน ร้อยละของการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ โดยจำแนกเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑) ร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๒.๒) ร้อยละของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่นและจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม

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

๑๓

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

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

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

(๒.๑) จัดสรรค้ำทั้งหมดให้กับส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา และส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกินกว่า ๑,๐๐๐ อัตรา จัดสรรค้ำร้อยละ ๒๐ เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๖,๙๒๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๔.๓๗)

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

ปีงบประมาณ พ.ศ.	เกษียณ (อัตรา)	การดำเนินการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ				
		บริหาร/ อำนวยการ (อัตรา)	จัดสรรค้ำ ร้อยละ ๒๐/กรมเล็ก (อัตรา)	จัดสรรค้ำ ส่วนราชการเดิม (อัตรา)	เกลี่ยให้ ส่วนราชการในสังกัด (อัตรา)	เกลี่ย ร้อยละ
๒๕๕๖	๔,๓๒๘	๘๐๖	๙๗๓	๒,๕๓๖	๑๓	๐.๓๐
๒๕๕๗	๔,๖๘๘	๗๙๘	๑,๑๔๖	๒,๖๕๙	๘๕	๑.๘๑
๒๕๕๘	๕,๘๗๖	๙๕๕	๑,๔๑๗	๓,๒๗๙	๒๒๕	๓.๘๓
๒๕๕๙	๖,๙๖๙	๙๘๕	๑,๗๑๔	๔,๐๕๖	๒๑๔	๓.๐๗
๒๕๖๐	๖,๕๓๙	๘๘๔	๑,๖๗๐	๓,๘๙๖	๘๙	๑.๓๖
รวม	๒๘,๔๐๐	๔,๔๒๘	๖,๙๒๐	๑๖,๔๒๖	๖๒๖	๒.๒๐
ร้อยละ		๑๕.๕๙	๒๔.๓๗	๕๗.๘๔	๒.๒๐	

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

๑๔

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

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

๑๕

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

หมายเหตุ : * ร้อยละของการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวม โดยคำนวณจากอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณนั้น ๆ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทั้งหมด โดยไม่จำแนกเป็นตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า **ทางเลือกที่ ๓ เป็นแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่มีความเหมาะสมมากที่สุด** โดยมีเหตุผลประกอบการพิจารณา ดังนี้

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

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

๑๖

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

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

ข. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

๑๗

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

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

๑) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควมรวมสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณรักษ์เรียนทุนรัฐบาล

๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการ

๑๘

พระราชดำริ หรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๗) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

๒.๘) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

๒.๙) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

๒.๑๐) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

ทั้งนี้ สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การจัดสรรตามข้อ ๒.๗) ๒.๘) และ ๒.๙) ให้เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว

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

ค. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ดังนี้

๑๙

- ๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายเป็นความปลออดภัย
- ๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- ๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ควรกำหนดแนวทางการส่งเสริมการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น เพื่อเป็นทางเลือกให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรับไปดำเนินการ อาทิ การทดแทนอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนให้ปรับบทบาทภารกิจและการใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจที่มีให้อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ง. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

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

- ๑) ให้อยู่เลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป
- ๒) การกำหนดอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำคำขอ ตามความจำเป็นของภารกิจ และเสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณา เฉพาะกรณีลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้
 - ๒.๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
 - ๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
 - ๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
 - ๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง
- ๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๒) เห็นควร ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำ

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

จ. การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ มีแนวทางการพิจารณาที่มีความชัดเจน จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการดำเนินการ โดยส่วนราชการ/หน่วยงานจะต้องมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับบทบาททำที่ของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ซึ่งภารกิจดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการโดยเร่งด่วน หรือมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการแล้ว ซึ่งต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

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

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

๒๑

เป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้
อัตราจ้างประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

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

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

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

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

๔.๑ หลักการ

๑) กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) ภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) การบริหารกำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) มีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีกำลังคนทั้งประเภทและจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการผลักดันภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง รูปแบบการบริหารราชการ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๓) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

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

๔.๔ ระยะเวลาดำเนินการ

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

๔.๕ กลไกการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังตามมาตรการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร ดังนี้

๒๔

๑) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตราว่างกรณีอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หรือแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

๓) องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

๔.๖ รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

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

มาตรการที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

“มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์” กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐ

๒๕

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

๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

การบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ส่วนราชการจำเป็นต้องพิจารณาบทบาทพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ โดยจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนพันธกิจ หรือภารกิจให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละด้าน ตลอดจนสามารถให้บริการสาธารณะ หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนในการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบริบทและความต้องการของประชาชนในอนาคต มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนทั้งการใช้อัตราราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ โดยมีเป้าหมายและแนวทางดำเนินการ ดังนี้

เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจหลัก นโยบายสำคัญ และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานลักษณะอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

ตัวชี้วัด

๑) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๒) ระดับความสำเร็จของการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ในภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

ผลผลิต

- ๑) รายงานผลการประเมินสถานภาพด้านกำลังคนของส่วนราชการและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการประจำปี
- ๒) ส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการรองรับการบริหารอัตรากำลังคนเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๕ ปี
- ๓) อัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุภาพรวมของแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ จากผลการทดแทนอัตราเกษียณอายุที่ว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานภายในของส่วนราชการ ให้บรรลุผลและควรดำเนินการร่วมกับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือการประเมินว่า ส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ปัญหาด้านกำลังคน อาทิ การเกลี้ยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ การปรับรูปแบบการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพของงาน ส่งเสริมการใช้กำลังคนให้มีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคน เป็นบทบาทสำคัญขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการจะมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม และสามารถนำอัตราว่างที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยมีเป้าหมายและแนวทางดำเนินการ ดังนี้

เป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด
- ๒) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด

ผลผลิต

- ๑) รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ คณะรัฐมนตรีอนุมัติของส่วนราชการประจำปี (ปีละ ๑ ครั้ง)
- ๒) รายงานการใช้อัตรากำลังข้าราชการประจำปี (ข้อมูลอัตรารว่างและข้อมูลการบริหารอัตรารว่าง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม)

๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเทศเพื่อบริหารจัดการกำลังคน

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

เป้าหมาย

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

๒๘

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรายงานผลข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

ผลผลิต

รายงานกำลังคนภาครัฐ ประจำปี

มาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรากำลังด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การบริหารอัตรากำลังประจำ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๑) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

๑.๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ **ในภาพรวม**ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณคืนให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะพิจารณาจัดสรรคืน เป็นอัตรากำลังข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท^{๑)}

^{๑)} อ.ก.พ. กระทรวง อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

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

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

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

๒) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

๒.๑) การจัดสรร/เกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง หรือในสังกัดองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒.๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานเดิมในสังกัดองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุนั้น

๒.๓) การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือหน่วยงานในสังกัดองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

๒.๔) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ของส่วนราชการ และองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการและหน่วยงานจัดสรรอัตราว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในกรณี (๑) การปรับเปลี่ยนจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง และ (๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ ไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนด เห็นควรให้ส่วนราชการและองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานการบริหารอัตราข้าราชการตามกรณีดังกล่าวให้

๓๐

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

๓) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการประเภทต่าง ๆ

**ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ**

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

หลักเกณฑ์และวิธีการ

**๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตราร
ให้ดำเนินการ ดังนี้**

๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรร
อัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการ
สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

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

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

๒.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราร
ราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหาร
อัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๓๑

๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม

ร้อยละ ๗๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

ส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๐

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

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

๓.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตรา ข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหาร อัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๓.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม

ร้อยละ ๖๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืน

ส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๕

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

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

เงื่อนไขการพิจารณา

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

๑) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

ค. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

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

๓๓

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

การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คปร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

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

๓๔

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
<p>๒.๒ เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้าราชการ ร้อยละ ๒๐ - ๒๕ ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 150px;"> <ul style="list-style-type: none"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>

ข. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังนี้

๑) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควรรวมสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์นักเรียนทุนรัฐบาล

๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๓๕

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

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

๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน
ในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๗) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์
คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

๒.๘) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

๒.๙) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

๒.๑๐) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

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

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

ค. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการใช้

๓๖

อัตรากำลังข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- ๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- ๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- ๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำแนวทางการพิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ง. แนวทางการบริหารอัตราจ้างลูกจ้าง

เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีแนวทางการบริหารอัตราจ้างลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตลอดจนวางกลไกการติดตาม ตรวจสอบการใช้อัตราจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒) ไม่ให้มีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร ยกเว้นการจ้างอัตราลูกจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

- ๒.๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
- ๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
- ๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
- ๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

๓๗

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

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

จ. การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

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

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

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

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

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

๔) แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับ การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

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

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

๑) แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการฯ

๑.๑) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ ๑ อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

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

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

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

๓) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณถัดไปให้ส่วนราชการ

ขอทำความเข้าใจกับสำนักงานประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณมาใช้สำหรับการจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมตามแนวทางที่กำหนด

ข. การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตรารว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ ได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

(๒) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

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

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

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ คปร. ทราบทุกวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๕. การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

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

๔๑

๖. แนวทางการนำมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำมาตราการไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเจตนารมณ์ และแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ตลอดจนมีเครื่องมือในการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน จึงเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

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

๖.๒) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตลอดจนแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

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

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

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

๗. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

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

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

๔๒

และตามด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ซึ่งเป็นแนวทางบริหารอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

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

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

๘. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา

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

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

ฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

มีนาคม ๒๕๖๒

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๕๕๑๕

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกรมบัญชีกลาง
กองคำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗



ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/๘๖๘

กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๔๑
โทรสาร ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๕๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/ ๕๐๒



สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

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

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

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

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ คปร. องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลและส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนกำหนดกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อัตราจ้างคนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว ซึ่ง คปร. ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ

/สำหรับ...

- ๒ -

สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ดังกล่าว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรการด้านการงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยขอทำความเข้าใจกับสำนักงานงบประมาณ ตามขั้นตอนต่อไป ส่วนการระงับประมาณที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างเคร่งครัดด้วย

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการตามข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ายิ่งขึ้น เห็นสมควรที่สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาดำเนินการ ทบทวนกรอบอัตรากำลังคนภาครัฐของแต่ละกระทรวงให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเดชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)
ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๙๖

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๕๙



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

ค มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๘๕๐๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

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

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว

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

๒. เห็นด้วยกับผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่ คปร. เสนอ ทั้งในส่วนของผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังคน และผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐในระยะต่อไป

๒

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐตามมาตรการฯ ดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความจำเป็นในการใช้กำลังคนของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร เห็นควรให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๕

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๔๖ ๖๖๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๘๒

e-mail : orawan@ocsc.go.th



ที่ นร ๑๑๐๑/ ๑๖๒๗

สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

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

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีประเด็นความเห็นเรื่อง มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ
โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓
Email : Saowanee-c@nesdb.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/ตจ



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๒

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระบบราชการ ๓
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๘๘๒๖ (นายธนศักดิ์ฯ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๒๑
www.opdc.go.th

แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



แนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



หลักการ

- ๑) กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ และตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ ที่สำคัญแก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒) ภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) การบริหารกำลังคนภาครัฐมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) มีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง



เป้าหมาย

- ๑) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีกำลังคนทั้งประเภทและจำนวน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการผลักดันภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง รูปแบบการบริหารราชการ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว

๓) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบเขตการดำเนินการ

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

ระยะเวลาดำเนินการ

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



กลไกการบริหารอัตรากำลัง

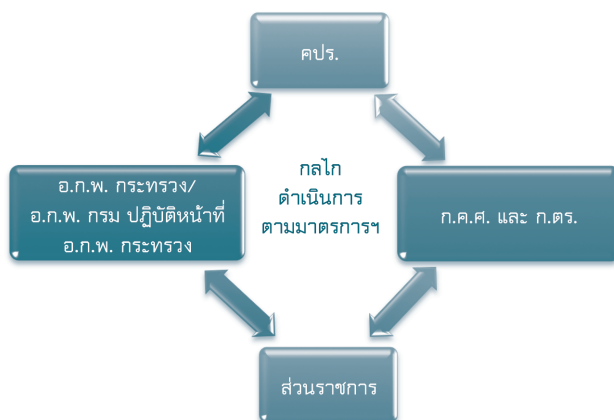
เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังตามมาตรการฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร ดังนี้

๑) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตรากำลังอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตรากำลังที่ว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นอัตรากำลังประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

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

๔) ส่วนราชการ ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด และรายงานผลการดำเนินการบริหารอัตรากำลัง รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะให้ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และ คปร. ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไป



มาตรการฯ นี้ จึงสะท้อนความมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง ๔ ฝ่าย ข้างต้น ในการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้อัตรากำลังของภาครัฐมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์





๑. มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและความเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (การใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า) เพื่อให้กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้



๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ



ผลผลิต

- ทบทวนภารกิจให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ/แผนแม่บท/ยุทธศาสตร์ชาติ
- จัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ/บริการภาครัฐ
- ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนกำลังคน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โครงสร้างการจัดแบ่งงานภายในและการจัดอัตรากำลัง การจ้างงานรูปแบบอื่น แนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังและการเตรียมการเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง

- ผลการประเมินสถานภาพด้านกำลังคนและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการ
- แผนปฏิบัติการบริหารอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ระยะ ๕ ปี
- การจัดสรรคืนอัตราข้าราชการเกษียณในภาพรวมลดลง ๑๐% จากการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน



ผลผลิต

- ประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ทั้งเชิงปริมาณ/คุณภาพ
- ตรวจสอบการใช้กำลังคนโดยองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงาน
- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรรให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หรือภายในระยะเวลา ๑ ปี จัดทำแผนการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้ชัดเจนตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

- รายงานผลการบริหารอัตราตั้งใหม่ที่ ครม. อนุมัติ ปีละ ๑ ครั้ง
- รายงานการใช้อัตรากำลังข้าราชการประจำปี (อัตรารว่างและการบริหารอัตรารว่าง) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน



ผลผลิต

- จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภท ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน
- ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำระบบไปใช้ในการบริหารข้อมูลกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันอย่างเป็นระบบ

- รายงานกำลังคนภาครัฐประจำปี



๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

“มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนทั้งการใช้อัตรากำลังราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ”

๑.๑.๑ เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจหลัก นโยบายสำคัญ และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) ส่วนราชการมีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานลักษณะอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

๑.๑.๒ ตัวชี้วัด

๑) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

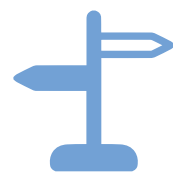
๒) ระดับความสำเร็จของการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ในภารกิจของส่วนราชการ (ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ)

๑.๑.๓ ผลผลิต

๑) รายงานผลการประเมินสถานภาพด้านกำลังคนของส่วนราชการและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการประจำปี

๒) แผนปฏิบัติการของส่วนราชการเพื่อรองรับการบริหารอัตรากำลังสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๕ ปี

๓) การจัดสรรคืนอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ตามผลการทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุที่ว่าง ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น



๑.๑.๔ แนวทางดำเนินการ

ส่วนราชการ

(๑) ทบทวนพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และจัดอัตรากำลัง (เกลี่ยอัตรากำลัง) ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ตลอดจนเตรียมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ระยะ ๕ ปี หากมีแผนฯ ดังกล่าวแล้วให้จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เสนอ อ.ก.พ. กรม/อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) จัดทำรายงานผลการประเมินสถานภาพของส่วนราชการประจำปี อาทิ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ งบประมาณโครงสร้างและอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท สายงานและระดับ ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง และอัตราตั้งใหม่ รวมทั้งแนวโน้มการสูญเสีย อัตรากำลัง (ระยะ ๑ ปี และ ๕ ปี) และระบุประเด็นปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และจัดส่ง สำนักงาน ก.พ. ปีละ ๑ ครั้ง

สำนักงาน ก.พ.

(๑) วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้างและสภาพกำลังคนของส่วนราชการ แนวโน้ม การสูญเสียอัตรากำลัง (ระยะ ๑ ปี และ ๕ ปี) ตลอดจนจัดทำรายงานผลการประเมินสภาพกำลังคน ของส่วนราชการประจำปี พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวง หรือส่วนราชการ เสนอต่อผู้บริหารของกระทรวง/ส่วนราชการ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง/กรม รับทราบและเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ได้ทัน ต่อสถานการณ์ ปีละ ๑ ครั้ง

(๒) สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเครื่องมือ บุคลากรรองรับการบริหารอัตรากำลัง เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติให้กับส่วนราชการ ตามผลการทบทวนพันธกิจ หรือภารกิจของส่วนราชการ โดยใช้เทคนิค SWOT หรือเทคนิคอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ของส่วนราชการ และโครงการที่จะดำเนินการ

(๓) ตรวจสอบ/สอบทานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการจากรายงานผลการประเมินสถานภาพของส่วนราชการประจำปี เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำคำขอ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการ

เป้าหมายการดำเนินการ

(๑) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (เฉพาะเรื่อง ตามที่ส่วนราชการแสดงความจำนง) แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

(๒) รายงานผลการประเมินสถานภาพของส่วนราชการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ของปีงบประมาณ

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

“มุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้กำลังคนทั้งอัตราตั้งใหม่และอัตรารว่างของส่วนราชการ”

๑.๒.๑ เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการนำอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามภารกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ

๒) คปร. มีกลไกในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถผลักดันให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒.๒ ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

๒) ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด

๑.๒.๓ ผลผลิต

๑) รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติของส่วนราชการประจำปี (ปีละ ๑ ครั้ง)

๒) รายงานการใช้อัตรากำลังข้าราชการประจำปี (ข้อมูลอัตรารว่างและข้อมูลการบริหารอัตรารว่าง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน)

๑.๒.๔ แนวทางดำเนินการ

ส่วนราชการ

(๑) จัดทำแผนบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (แผนการสรรหา) ที่ได้รับจัดสรร เสนอ คปร. เพื่อทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งมติ คณะรัฐมนตรี (ครม.) จากสำนักงาน ก.พ.

(๒) ดำเนินการบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามแผนการสรรหาภายในกรอบระยะเวลาและเงื่อนไขที่นำเสนอต่อ คปร.

(๓) รายงานผลการใช้อัตรากำลัง (การบริหารอัตรากำลัง) ทั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรร (ถ้ามี) และอัตรากำลังปกติที่มีอยู่เดิม รวมทั้งอัตรารว่างระหว่างปี อาทิ การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการในอัตราตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรร การเกลี้ยอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง เสนอ คปร. และ ครม. เพื่อพิจารณา

(โดยการดำเนินการตาม (๑) และ (๓) ให้ส่วนราชการดำเนินการและนำส่ง ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) ดำเนินการต่อไป





สำนักงาน ก.พ.

(๑) จัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ พร้อมทั้งรูปแบบการจัดทำแผนบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการ ตามมติ คปร. และ ครม. ภายใน ๗ วัน นับแต่ได้รับแจ้งมติ ครม.

(๒) ติดตาม และประเมินผลการใช้กำลังคน (workforce audit) ของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของอัตรากำลังตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรร และอัตรากำลังปกติที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ จะมีอัตรารว่าง ที่กั้นไว้สำหรับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราข้าราชการทั้งหมด ตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด

(๓) ตรวจสอบการใช้กำลังคนของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากแผนการบริหาร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ (แผนการสรรหา) รวมทั้งข้อมูลอัตรารว่างของส่วนราชการ จากระบบ DPIS และที่ได้รับรายงานจากส่วนราชการ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปี รวมทั้ง สอบทานเพื่อยืนยันความถูกต้องร่วมกับกรมบัญชีกลาง ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการ ได้ตามแผนการสรรหา หรือการบริหารอัตรารว่างไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้รายงานผลการดำเนินการ ต่อ คปร. และ ครม. เพื่อพิจารณากำหนดมาตรการดำเนินการที่เหมาะสมให้แก่ส่วนราชการ ต่อไป

(๔) เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางบริหาร อัตรากำลังของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

เป้าหมายการดำเนินการ

(๑) ส่วนราชการจัดทำแผนบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรรแล้วเสร็จ และรายงานให้ คปร. ทราบ ตามระยะเวลาที่กำหนด

(๒) ส่วนราชการดำเนินการตามแผนบริหารอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (แผนการสรรหา) ที่เสนอ ต่อ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

(๓) สำนักงาน ก.พ. ติดตามและรายงานผลการบริหารอัตรากำลังเสนอต่อ คปร. และ ครม. ปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

“มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน”



๑.๓.๑ เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการพัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน โดยสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ และรายงานผลด้านกำลังคนได้อย่างถูกต้อง

๒) ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผน กำลังคน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๒ ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรายงานผลข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) ได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๓.๓ ผลผลิต

รายงานกำลังคนภาครัฐประจำปี

๑.๓.๔ แนวทางดำเนินการ

ส่วนราชการ

(๑) จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภท รวมทั้งบันทึกและปรับปรุง (Update) ฐานข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) หรือระบบสารสนเทศอื่นที่ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

(๒) จัดส่งรายงานข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS) หรือระบบสารสนเทศที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น เพื่อรองรับข้อมูลจากส่วนราชการ ปีละ ๑ - ๒ ครั้ง ขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูล ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

สำนักงาน ก.พ.

(๑) ตรวจสอบ/สอบทานข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และระบบสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพกำลังคนของส่วนราชการ

(๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการนำระบบไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำรายงานข้อมูลกำลังคน และใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสำนักพัฒนาระบบงานประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน รวบรวม ประมวลผล และจัดทำรายงานหนังสือกำลังคนภาครัฐประจำปี จำนวน ๒ เล่ม ได้แก่

(๓.๑) กำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๓.๒) กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน

เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐบาล และประชาชนนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิจัยหรือพิจารณานโยบายด้านกำลังคนภาครัฐ

เป้าหมายการดำเนินการ

ทุกสิ้นปีงบประมาณ

มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ



มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

หลักการ



อ.ก.พ. กระทรวง/องค์กรกลางบริหาร
ทรัพยากรบุคคลบริหารอัตราเกษียณอายุ
ในภาพรวมของส่วนราชการ
ในสังกัดกระทรวง/องค์กรกลางฯ

ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ยกเว้น
กรณีจำเป็นที่จะส่งผลกระทบต่อภารกิจภาครัฐ
นโยบายหรือยุทธศาสตร์ชาติ



วิธีการบริหารอัตรากำลัง



๑

จัดสรร/เกลี่ย คืบส่วนราชการเดิม
หรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

๒

ทดแทนอัตราเกษียณอายุด้วยการจ้างงาน
รูปแบบอื่น โดยการจัดสรรกรอบ
พนักงานราชการคืบส่วนราชการเดิม

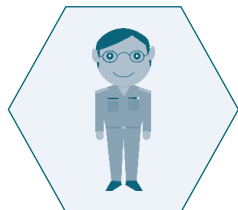
๓

จัดสรรอัตราตั้งใหม่ตามภารกิจ
สำคัญเร่งด่วน มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๔

บริหารอัตราข้าราชการระหว่างปี
มีอัตรารว่างให้บริหารจัดการไม่เกิน ๕%

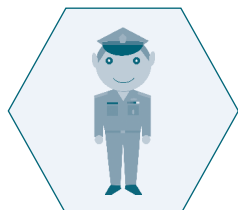
ขอบเขตและหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง



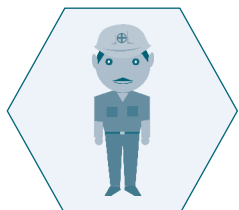
การจัดสรรอัตรารว่าง
จากผลการเกษียณอายุ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ



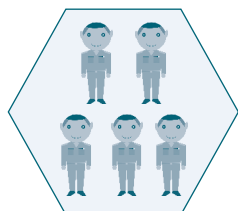
การจัดสรรอัตรารว่าง
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา



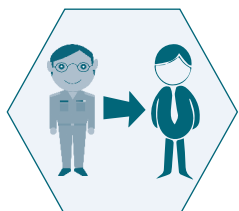
การจัดสรรอัตรารว่าง
จากผลการเกษียณอายุ
ของข้าราชการตำรวจ



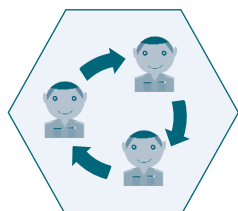
การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง



การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่



การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ
เพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่าง
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น



การบริหารอัตราข้าราชการระหว่าง
ปีงบประมาณ



มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ



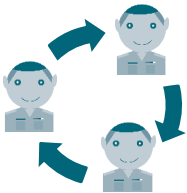
แนวคิด



มาตรการฯ ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรากำลังด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การบริหารอัตรากำลังประจำ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า

๒.๑ หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

๑. อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้กับส่วนราชการในสังกัด โดยการจัดสรรคืนเป็นอัตรากำลังข้าราชการหรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท^๑



๒. ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้น กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

^๑ อ.ก.พ. กระทรวง อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ก.ค.ศ. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗
ก.ตร. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗

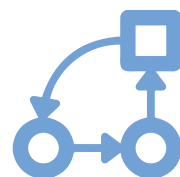
๒.๒ วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

๑. การจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง หรือในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒. การทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานเดิมในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุนั้น หรืออัตรากำลังอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุ

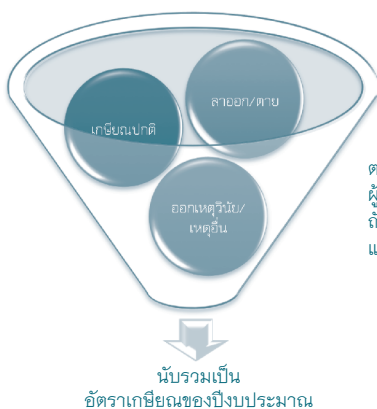
๓. การขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

๔. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการและหน่วยงานจัดสรรอัตรากำลังเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีในส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด



๒.๓ หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง

“อัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย **แต่ไม่รวมถึง** กรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณใดแต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น



ตรวจสอบและสอบถามข้อมูลได้จากบัญชีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไปตามที่ส่วนราชการได้แจ้งให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ. ทราบล่วงหน้า

สรุปหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง

ข้าราชการพลเรือนสามัญ



อ.ก.พ. กระทรวง
พิจารณาจัดสรร
ตามหลักเกณฑ์
ดังนี้

ขนาดส่วนราชการ จำนวนตำแหน่ง (อัตรา)		คืนทันที	ทดแทน	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐	๑๐๐ %	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐	๙๕ %	๕ %	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐	๗๐ %	๑๐ %	๒๐ %
ขนาดใหญ่	๕,๐๐๑ ขึ้นไป	๖๐ %	๑๕ %	๒๕ %

ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา



คืนทั้งหมด

- ผู้บริหารการศึกษา
- ผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มี นร. ๑๒๐ ขึ้นไป

คืนตามเงื่อนไข

- ตำแหน่งบรรณารักษ์เรียนรู้อาจารย์
- ผู้สอนใน ร.ร. ประถม/มัธยม/ขยายโอกาส ที่มี นร. ๑๒๐ ขึ้นไป
- ผู้บริหาร/ผู้สอนใน ร.ร. ประถม/มัธยม/ขยายโอกาส ในพื้นที่ชายแดน
ภาคใต้และพื้นที่พิเศษ
- ผู้บริหาร/ผู้สอน ร.ร. เพื่อคนพิการ/การศึกษาสงเคราะห์/
โครงการพระราชดำริ/ร.ร. ร่วมพัฒนา/โครงการหนึ่งตำบล
หนึ่งครู
- ผู้บริหาร/ผู้สอน สังกัด สนง. คกก. การอาชีวศึกษา
- ผู้บริหาร/ผู้สอน สังกัด กศน.
- ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
สาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์
- ตำแหน่งในวิทยาลัยชุมชน
- ตำแหน่งในสถาบันการพลศึกษา
- ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา
- ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา ๓๘ ค. (๒)



การทดแทนอัตรากำลังด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

- ให้ทดแทน ๑๐% จากจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด
ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา ๓๘ ค. (๒)

ข้าราชการตำรวจ



คืนตามเงื่อนไข

- ภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

อัตรากำลังลูกจ้าง



ลูกจ้างประจำ

- ยับเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่าง
โดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคลากร
ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้
 - ๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง
 - ๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ
 - ๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วย
การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์
 - ๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่

- ๐ ภารกิจหลักที่มีความสำคัญเร่งด่วน
- ๐ ภารกิจหลักที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ
และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่
- ๐ ภารกิจหลักที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ
และจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่

การบริหารอัตรกำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

- ๐ จัดสรรอัตรากำลังเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการไม่เกิน ๕%
- ๐ รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนด
ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (๑) การปรับเพิ่ม - ลด จำนวน/ระดับตำแหน่ง
ภายในกรอบมูลค่ารวม (๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาท
ภารกิจ



การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อรองรับการทดแทนฯ

- ๐ ทดแทนอัตรากำลังข้าราชการเกษียณ : พนักงานราชการ (๑ : ๑)
- ๐ กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป ๔ กลุ่มงาน
(กลุ่มงานบริการ - กลุ่มงานเทคนิค - กลุ่มงานบริหารทั่วไป -
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ)
- ๐ ระยะเวลาการจ้างไม่เกินระยะเวลาของกรอบ ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ
- ๐ สำนักงาน ก.พ. ตอบอนุมัติกรอบได้ทันที
- ๐ จัดสรรงบประมาณไม่เกินกรอบในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. อนุมัติ
และให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติ

๒.๓.๑ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ พลเรือนสามัญ

(๑) หลักเกณฑ์และวิธีการ

(๑.๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๙๕ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทดังกล่าว และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๕

ยกเว้น เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ได้ทันทีโดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

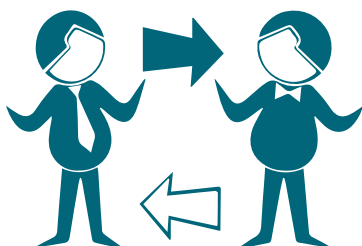
(๑.๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๗๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๐

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





(๑.๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรา ขึ้นไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๖๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๕

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด



ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ขนาดส่วนราชการ /จำนวนตำแหน่ง (อัตรา)		คืนทันที	ทดแทน	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐	๑๐๐ %	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐	๙๕ %	๕ %	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐	๗๐ %	๑๐ %	๒๐ %
ขนาดใหญ่	๕,๐๐๑ ขึ้นไป	๖๐ %	๑๕ %	๒๕ %

(๒) เงื่อนไขการพิจารณา

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญตามลักษณะของภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ ดังนี้

(๒.๑) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

(๒.๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

ค. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

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

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

การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คปร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
<p>๑. ภารกิจหลัก เป็นงานตามกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ หรืองานที่ทำความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ พนักงานราชการ ร้อยละ ๐ - ๑๐ ลูกจ้างชั่วคราว - ท้องถิ่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง - เอกชน Outsourcing - PO Contract out
<p>๒. ภารกิจสนับสนุน ๒.๑ เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทำเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อการพัฒนางานทางวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามภารกิจหลัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการ ร้อยละ ๕๐ - ๗๕ พนักงานราชการ ร้อยละ ๒๕ - ๕๐ ลูกจ้างชั่วคราว - ท้องถิ่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง - เอกชน Outsourcing - PO Contract out
<p>๒.๒ เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการ ร้อยละ ๒๐ - ๒๕ พนักงานราชการ ร้อยละ ๗๕ - ๘๐ ลูกจ้างชั่วคราว - ท้องถิ่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง - เอกชน Outsourcing - PO Contract out

(๓) แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร หรือเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

(๓.๑) กรณีจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุทุกกรณี

เช่น ส่วนราชการ ก. แจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุและขอรับการจัดสรรคืนได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการ ก. ก็ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามเดิม รวมทั้งกรณีที่ส่วนราชการแจ้งตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุ ก็ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งว่างที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง ด้วยเช่นกัน

(๓.๒) กรณีการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการหนึ่งไปให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงได้ตามที่มีคำขอรับการจัดสรร โดยให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตามคำขอของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งให้ยุบเลิกอัตราว่างที่เกษียณอายุหรืออัตราว่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนของส่วนราชการที่เกลี่ยอัตราว่างไปให้ส่วนราชการอื่น

ตัวอย่างเช่น ส่วนราชการ ก. ขอรับการจัดสรรอัตราเกษียณที่ว่างของส่วนราชการอื่นในกระทรวง โดยขอจัดสรรตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจพัฒนาระบบสารสนเทศการค้าในประเทศ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวงให้ส่วนราชการ ก. ตามคำขอ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ให้ยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเกลี่ยมากำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามคำขอของส่วนราชการ ก. (เช่น อ.ก.พ. กระทรวง เกลี่ยมาจากส่วนราชการ จ. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๘๘ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ก็จะต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการ จ.)

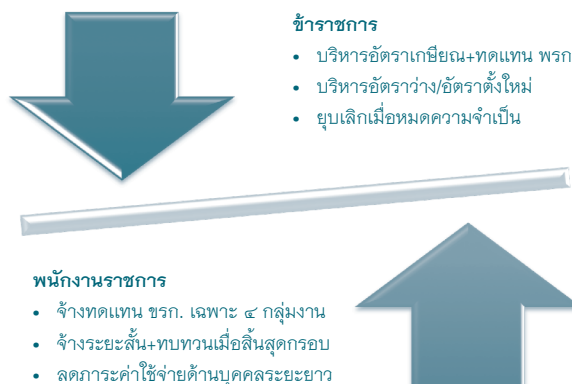
- ส่วนราชการ ก. ที่ได้รับจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง (ส่วนราชการ จ.) หรือฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องแจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากส่วนราชการอื่น พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งเลขที่... ต่อท้ายจากตำแหน่งเลขที่สุดท้ายของส่วนราชการ ก. และกรณีที่เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑

และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะต้องแจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวด้วย ซึ่งกรณีตัวอย่างนี้ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ.ฯ ในข้อ ๓ (๖) ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท

ทั้งนี้ กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวง เพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น สามารถเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของส่วนราชการหนึ่ง มาจัดสรรเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ให้แก่ส่วนราชการอื่นในกระทรวงที่มีค่าขอตามเหตุผลความจำเป็นได้ โดยจะต้องคำนึงถึงการใช้อัตรากำลังที่จะนำมาทดแทน ข้อจำกัดที่เกี่ยวกับการสร้างทางก้าวหน้า และผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่จะเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุมา ให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงด้วย

(๓.๓) กรณีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม เมื่อส่วนราชการพิจารณาเลือกตำแหน่งเกษียณอายุที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ต้องจัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอให้ คพร. อนุมัติ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะเป็นผู้ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยจะจัดสรรคืนเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ประเภท และลักษณะงาน ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ ประเภททั่วไป เฉพาะใน ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการเดิมตามจำนวนร้อยละที่ คพร. กำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้น ๆ โดยส่วนราชการจะกำหนดเป็นพนักงานราชการกลุ่มงานใดนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่จะปฏิบัติ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลที่จะจ้างตามประเภทและกลุ่มงานของพนักงานราชการเป็นสำคัญ ส่วนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนระดับแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน

ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด



๒.๓.๒ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่เห็นควรจัดสรรคืนทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลได้อย่างต่อเนื่องทันที ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(๑.๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อยู่ในแผนการควมบรมสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

(๒) ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ตำแหน่งสำหรับบรรณารักษ์โรงเรียนรัฐบาล

(๒.๒) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป และไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๒.๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาเพื่อคนพิการ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนตามโครงการพระราชดำริหรือเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ

(๒.๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๒.๖) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(๒.๗) ตำแหน่งในวิทยาลัยสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในสาขานาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์

(๒.๘) ตำแหน่งในสถาบันวิทยาลัยชุมชน



- (๒.๙) ตำแหน่งในสังกัดสถาบันการพลศึกษา
- (๒.๑๐) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (๒.๑๑) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การจัดสรรตามข้อ (๒.๗) (๒.๘) และ (๒.๙) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่ง ก.ค.ศ. มิได้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของหน่วยงานดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ควรรายงานผลการจัดสรรให้ ก.ค.ศ. ทราบด้วย

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

ทั้งนี้ ให้นำแนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิมของข้าราชการพลเรือนมาใช้ในการดำเนินการสำหรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๓.๓ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งในภารกิจด้านการถวายความปลอดภัย
- (๒) ตำแหน่งในภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๓) ตำแหน่งในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- (๔) ตำแหน่งในภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด
- (๕) ตำแหน่งในภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำแนวทางการพิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ ในภารกิจสนับสนุนการจัดการภายในสำนักงาน ควบคู่กับการใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือภารกิจอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



๒.๓.๔ การบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

(๑) ให้ยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

(๒) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร ยกเว้น การจ้าง อัตรากำลังชั่วคราว ๔ ประเภท ดังนี้

(๒.๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง

(๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ

(๒.๓) ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒.๔) ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงพิเศษกับกระทรวงการคลัง

กรณีที่ส่วนราชการ/หน่วยงาน มีแผนงาน โครงการ และจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทตามความจำเป็นของภารกิจ ให้จัดทำคำขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

(๓) การทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังชั่วคราวตามข้อ (๒) ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูล การจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

การรายงานผลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง ๔ ประเภท ที่จ้างจากงบบุคลากร มีเจตนารมณ์เพื่อให้ ส่วนราชการ หรือหน่วยงานพิจารณาทบทวนความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และอาจ พิจารณาปรับเปลี่ยนไปใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทน ทั้งการจ้างเหมา จ้างภาคเอกชนดำเนินการแทน หรือการถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นปฏิบัติ ตลอดจนนำระบบเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคน และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงประหยัดค่าใช้จ่ายงบประมาณเท่าที่จำเป็น



๒.๓.๕ การจัดสรรอัตรข้าราชการต้งใหม่

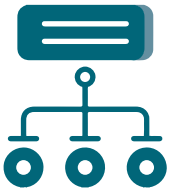
(๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบาย สำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมที่มี ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หรือเป็นภารกิจหลักที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคง ของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง หรือส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับ บทบาททำาของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ซึ่งภารกิจดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ ดำเนินการโดยเร่งด่วน หรือมีกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการแล้ว ซึ่งต้องเป็นลักษณะงาน ที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงาน รูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้



(๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ โดยส่วนราชการได้พิจารณา เคลียอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจ ในระยะแรกแล้ว แต่ยังมีคามจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้ มีอัตรากำลังเพียงพอกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งต้องเป็นลักษณะงาน ที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงานที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

(๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่ โดยส่วนราชการได้พิจารณาเคลียอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกแล้ว แต่ยังมี ความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติ ภารกิจในจังหวัด ซึ่งต้องเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหลักและเป็นงาน ที่ไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น หรือการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนข้าราชการได้

ทั้งนี้ การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ส่วนราชการ/หน่วยงาน จะต้องแสดงเหตุผล ความจำเป็น พร้อมทั้งรายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันในภาพรวม ข้อมูลตำแหน่งว่างและการบริหารตำแหน่ง ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง ข้อมูลอัตราเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป ข้อมูลงบประมาณประเภทบุคคลากรที่ได้รับจัดสรร และใช้จริงในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจหรือการปรับปรุง กระบวนงานของส่วนราชการ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้ส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีคำขอหารือร่วมกับ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกลั่นกรองและให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบอนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการ ตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการ ก็ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. (สำนักงาน ก.พ.) แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการทราบ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป



การจัดทำคำขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะต้องดำเนินการตามแนวทางที่ คปร. กำหนดก่อน และหากได้ดำเนินการแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตราข้าราชการ ตั้งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นตามนโยบายรัฐบาล หรือเป็นเรื่องที่คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้เร่งดำเนินการ เพื่อลดผลกระทบหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ส่วนราชการจะต้องแสดง ให้เห็นถึง ผลการดำเนินการในภาพรวม ทั้งภารกิจที่ปฏิบัติ การจัดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนงาน วิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ว่าได้ดำเนินการแล้วเกิดผลอย่างไร และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงาน หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ มีสภาวะการณ์ใดที่แสดงให้เห็นว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และควรพิจารณารูปแบบการใช้อัตรากำลังประเภทอื่นนอกเหนือจากข้าราชการด้วย

๒.๓.๖ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทน อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(๑) แนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทน
อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการฯ

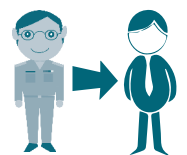
(๑.๑) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ
๑ อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ ๑ อัตรา (๑ : ๑) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน
ราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะ
ของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๕

(๑.๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดตามประเภทและ
ลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป
เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงาน
วิชาชีพเฉพาะ

(๑.๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่า
ระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะเวลา ๔ ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับ
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบ
ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการ
ดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณาต่อไป

(๒) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบมตออนุมัติการจัดสรรกรอบ
อัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ได้ทันที ยกเว้นกรณีที่คำขอไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด ให้เสนอ อ.คพร. และ คพร. พิจารณา
เป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ อ.คพร. และ คพร. ทราบทุกปี

(๓) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณ
ในการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณประเภทบุคคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการ
ให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร.
มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน
ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราว่าง
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณถัดไปให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลง
กับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณมาใช้ในการจ้างพนักงานราชการ
เพิ่มเติมตามแนวทางที่กำหนด



ข้อควรคำนึงเมื่อใช้พนักงานราชการ



๒.๓.๗ การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตรารว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

(๒) กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

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

(๒.๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ ไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่น ๆ ตามที่ คปร. กำหนด ให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการกรณีดังกล่าวให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ เพื่อ คปร. จะดำเนินการบริหารอัตรารว่างจากผลการยุบเลิกดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ คปร. ทราบ เพื่อติดตามผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

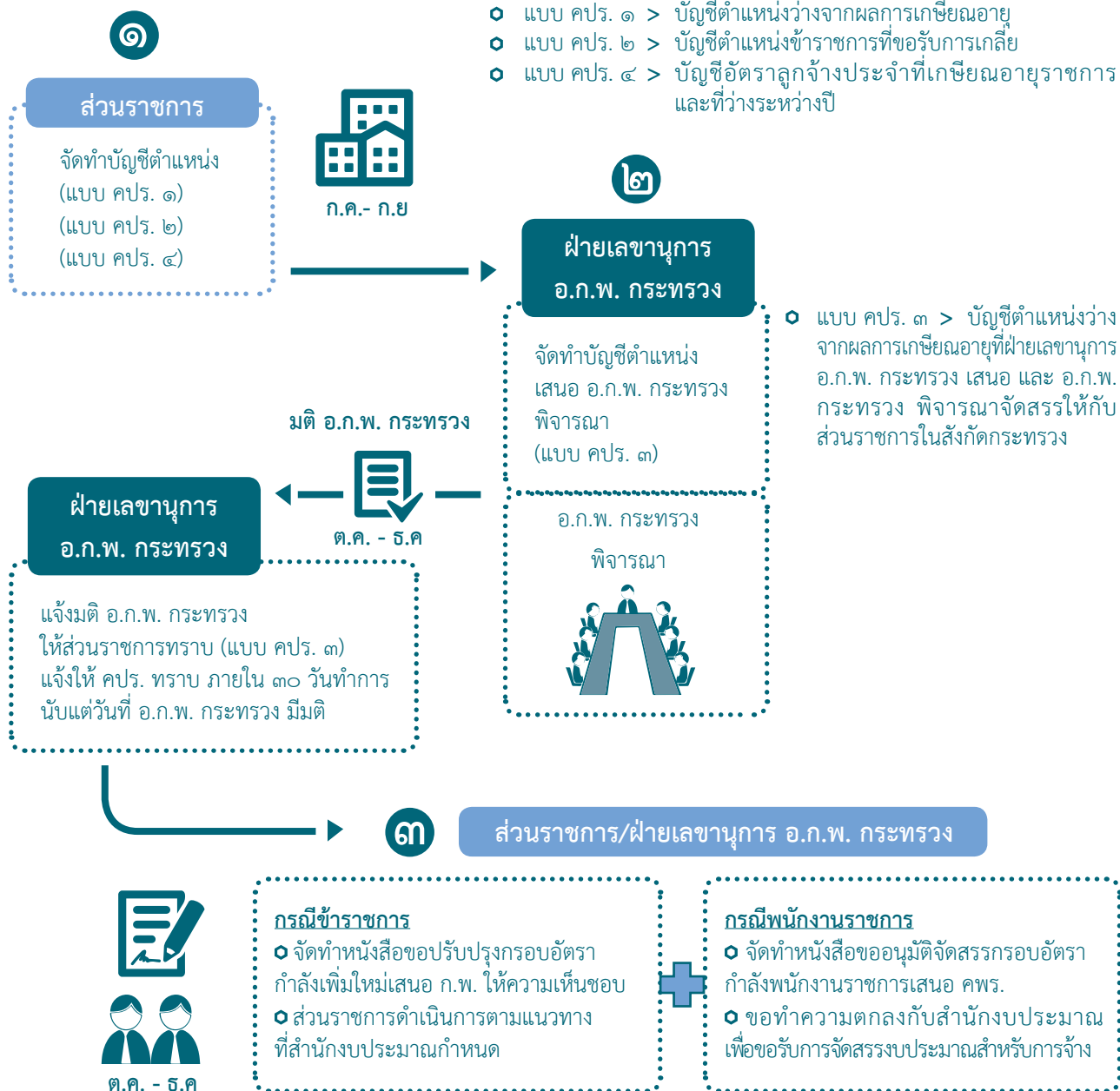
๒.๓.๘ การรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท

เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังภาครัฐทุกประเภทมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

- ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท วันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี
- ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. รวบรวมจัดทำเป็นฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐประจำปี เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐ ตลอดจนเผยแพร่ให้ส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



การรายงานข้อมูล

- แบบ คปร. ๕ > รายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ
- แบบ คปร. ๖ > รายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการชั่วคราว + ทบหนวนการใช้อัตรากำลัง
- แบบ คปร. ๗ > รายงานข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภทของส่วนราชการ

ส่วนราชการ

รายงานข้อมูลอัตรากำลัง
แบบ คปร. ๕ } ภายใน ๕.ค.
แบบ คปร. ๖ }
แบบ คปร. ๗



ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ : กิจกรรม
	<p>ส่วนที่ ๑ การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ช่วง ดังนี้</p>
กรกฎาคม-กันยายน	<p>ช่วงที่ ๑ ส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้</p>
	<p>(๑) บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๑</p> <p>(๒) บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๒ (เฉพาะที่มีคำขอ)</p> <p>(๓) บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๔</p> <p>ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที โดยไม่ต้องรอให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ บริหารตำแหน่งได้ทันทีทุกตำแหน่ง</p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป บริหารตำแหน่งได้ทันทีตามผลการคำนวณจำนวนตำแหน่งว่างๆ และร้อยละการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมที่ คปร. กำหนดไว้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา) บริหารตำแหน่งได้ทันทีทุกตำแหน่ง - กรณีส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) ร้อยละ ๙๕ ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) ร้อยละ ๗๐ และส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) ร้อยละ ๖๐

<p>ระยะเวลา ดำเนินการ</p>	<p>ขั้นตอนการดำเนินการ : กิจกรรม</p>
<p>ตุลาคม-ธันวาคม</p>	<p>ช่วงที่ ๒ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้</p>
	<p>(๑) รวบรวมข้อมูลตามแบบ คปร. ๑ คปร. ๒ และ คปร. ๔ ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง และจัดทำบัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๓ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา</p> <p>(๒) แจ้งผลการพิจารณา ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานทราบและดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ</p>
<p>ตุลาคม-ธันวาคม</p>	<p>ช่วงที่ ๓ ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้ดำเนินการ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้</p>
	<p>(๑) กรณีตำแหน่งข้าราชการ</p> <p>เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งให้ส่วนราชการที่ได้รับการเกลี้ยอัตราว่างจากส่วนราชการอื่น/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ โดยสำเนาแจ้งสำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานงบประมาณ กำหนด</p> <p>(๒) กรณีอัตราพนักงานราชการ</p> <p>เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราพนักงานราชการกรณีทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นคืนให้กับส่วนราชการ ให้ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอ คพร. อนุมัติ และเมื่อ คพร. อนุมัติ โดยสำเนาแจ้งสำนักงานงบประมาณและกรมบัญชีกลางด้วยแล้ว ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับการจ้างพนักงานราชการกรณีดังกล่าวต่อไป</p>
<p>ส่วนที่ ๒ การรายงานข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ</p>	
<p>ตุลาคม-ธันวาคม</p>	<p>ส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินการ โดยจัดทำรายงานข้อมูลการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ตามแบบฟอร์ม ดังนี้</p>
	<p>(๑) แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามแบบ คปร. ๕</p> <p>(๒) แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทบุคคลากร ตามแบบ คปร. ๖</p> <p>ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคม ของทุกปี เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการตามแบบ คปร. ๗ สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลในโอกาสต่อไป</p>

ភាគបង្អស់



ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ขนาดส่วนราชการ (จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		บริหาร/อำนวยการ (คินส่วนราชการเดิม ทั้งหมดทันที)	วิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคิน ส่วนราชการเดิม ทันที	ทดแทน ด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง (จัดสรรคินส่วนราชการเดิม/ เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น)
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรา ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

ตำแหน่งที่จัดสรรคินส่วนราชการเดิมทั้งหมด ร้อยละ ๑๐๐
(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ตำแหน่งที่จัดสรร/ทดแทนด้วยพนักงานราชการคินส่วนราชการเดิมบางส่วน
หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวง ตามจำนวนร้อยละที่ คปร. กำหนด
(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามจำนวนร้อยละที่ คปร. กำหนด
(พนักงานราชการ ประเภททั่วไป) เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน คือ
กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ



ตัวอย่าง

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

๑. คำขอ

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง (ก) จำนวน ๔ แห่ง ขอรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. จำแนกตามขนาดส่วนราชการได้ ดังนี้

๑.๑ ส่วนราชการขนาดเล็ก (อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา/ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) กรม (ก) อัตราข้าราชการ ๒๕๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๙ อัตรา ขอรับการจัดสรรคืนทั้งหมดทันที ดังนี้

(๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ก)

(๒) กรม (ข) อัตราข้าราชการ ๖๙๐ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๑๓ อัตรา ขอรับการจัดสรร ดังนี้

(๒.๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

(๒.๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๑ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ข)

๑.๒ ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) จำนวน ๑ แห่ง

(๑) กรม (ค) อัตราข้าราชการ ๑,๒๐๕ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๑๗ อัตรา ขอรับการจัดสรร ดังนี้

(๑.๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

(๑.๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๒ อัตรา

(๑.๓) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๓ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ค)

๑.๓ ส่วนราชการขนาดใหญ่ (อัตราข้าราชการ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) จำนวน ๑ แห่ง

(๑) กรม (ง) อัตราข้าราชการ ๕,๐๐๒ อัตรา มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๒๔ อัตรา
ขอรับการจัดสรร ดังนี้

(๑.๑) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนทันที รวม ๑๖ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

(๑.๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๓ อัตรา

(๑.๓) ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๕ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๑ ของกรม (ง)

(๑.๔) ตำแหน่งที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน ๒ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๒ ของกรม (ง)

๒. แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

คปร. ได้กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการไว้ในมาตรการ
บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด สรุปได้ ดังนี้

**๒.๑ อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการ
บริหารได้อย่างต่อเนื่องทันที แบ่งเป็น**

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป จัดสรรคืนตามขนาดส่วนราชการ ดังนี้

(๒.๑) กรมขนาดเล็ก จัดสรรคืน ร้อยละ ๙๕ ยกเว้น กรมที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา
จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐

(๒.๒) กรมขนาดกลาง จัดสรรคืน ร้อยละ ๗๐

(๒.๓) กรมขนาดใหญ่ จัดสรรคืน ร้อยละ ๖๐

**๒.๒ อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
(เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป) ให้ทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
ประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงาน
วิชาชีพเฉพาะ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ตามขนาดส่วนราชการ ดังนี้**

(๑) กรมขนาดเล็ก ทดแทนฯ ร้อยละ ๕

(๒) กรมขนาดกลาง ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๐

(๓) กรมขนาดใหญ่ ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๕

**๒.๓ อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน
ให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง**

(๑) กรมขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

(๒) กรมขนาดกลาง แจ้งอัตราว่างฯ ร้อยละ ๒๐

(๓) กรมขนาดใหญ่ แจ้งอัตราว่างฯ ร้อยละ ๒๕

ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตราว่าง ที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในแต่ละภารกิจ ประเภทตำแหน่ง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการใช้อัตรากำลังตามที่ คปร. กำหนด

๓. ข้อเสนอการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

เมื่อพิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรการบริหาร จัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางที่ คปร. กำหนด ประกอบกับเหตุผลความจำเป็น ตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ จึงเห็นควรจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ... จำแนกเป็นรายส่วนราชการ ได้ดังนี้

๓.๑ กรม (ก) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๒๕๐ อัตรา (กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ จำนวน ๙ อัตรา เห็นควรจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๙ อัตรา คืบทั้งหมดทันที ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๓ ของกรม (ก)

๓.๒ กรม (ข) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๖๙๐ อัตรา (กรมขนาดเล็กที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๑๓ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

(๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๓ ของกรม (ข)

๓.๓ กรม (ค) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๑,๒๐๕ อัตรา (กรมขนาดกลางที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๑๗ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทันที รวม ๑๒ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา (ให้ยุบเลิกตำแหน่งที่แจ้งทดแทน)

(๓) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม จำนวน ๓ อัตรา

(๔) ตำแหน่งที่เกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง รวม ๐ อัตรา

(๕) ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง รวม ๐ อัตรา (ให้ยุบเลิกตำแหน่ง)

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๓ ของกรม (ค)

๓.๔ กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๕,๐๐๒ อัตรา (กรมขนาดใหญ่ที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป) มีอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ รวม ๒๔ อัตรา เห็นควรจัดสรร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนทันที รวม ๑๖ อัตรา แบ่งเป็น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร/ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

(๒) ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (ให้ยุบเลิกตำแหน่งที่แจ้งทดแทน)

(๓) ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม จำนวน ๓ อัตรา

(๔) ตำแหน่งที่เกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง รวม ๒ อัตรา

(๕) ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง รวม ๒ อัตรา (ให้ยุบเลิกตำแหน่ง)

รายละเอียดตามแบบ คปร. ๓ ของกรม (ง)

ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือ อัตรารว่างๆ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จะต้องแจ้งยุบเลิกตำแหน่งให้ครบตามจำนวนที่ต้องทดแทนหรือตามจำนวนที่เกลี่ยไปให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดด้วย

๔. ประเด็นพิจารณา

จะเห็นชอบกับการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการหรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด

ขอเสนอ อ.ก.พ.ฯ เพื่อโปรดพิจารณา

หมายเหตุ

๑. รายละเอียดประกอบการจัดทำบันทึกเสนอฯ ส่วนราชการ/หน่วยงานสามารถปรับปรุงรูปแบบ หรือเพิ่มเติมข้อความสรุปสาระสำคัญที่จำเป็นต่อการพิจารณาของ อ.ก.พ.ฯ/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ค.ศ./ก.ตร.) อาทิ เหตุผลในการพิจารณาจัดสรร/ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุให้ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ผลกระทบต่อภารกิจ หรือแนวทางการดำเนินการด้านอัตรากำลัง หรือเหตุผลประกอบการพิจารณาอื่น ๆ ได้ เพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณาของ อ.ก.พ.ฯ/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ.ฯ/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทาง (Guideline) เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม

๒. สามารถดาวน์โหลดไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ คู่มือแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากเว็บไซต์ www.ocsc.go.th เลือกหัวข้อ “เกี่ยวกับเรา” จากนั้นเลือกหัวข้อย่อย “ยุทธศาสตร์” “ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ” และ “คู่มือแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)” ตามลำดับ

แนวทางการคำนวณการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป)

หลักการ

ผลการคำนวณของทุกกรณีเมื่อนำมารวมกันแล้ว จะต้องเท่ากับจำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ ตามกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) หากผลการคำนวณ พบว่ามีกรณีใดกรณีหนึ่ง มีเศษตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป ให้ปัดเศษขึ้นเป็น ๑ เช่น ๒.๕๐ ปัดขึ้นเป็น ๓ หรือ ๒.๕๗ ปัดขึ้นเป็น ๓ และหากมีเศษต่ำกว่า ๐.๕๐ ให้ปัดเศษทิ้ง เช่น ๑.๔๙ ปัดลงเป็น ๑ เป็นต้น

(๒) หากผลการคำนวณมีเศษเท่ากับ ๐.๕๐ จำนวน ๒ กรณี ให้ปัดเศษขึ้นได้เพียงกรณีเดียวเท่านั้น ส่วนอีกกรณีหนึ่ง ให้ปัดเศษลง โดยให้ปัดเศษขึ้นตามลำดับ ดังนี้ (๑) จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที และ (๒) การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(๓) หากผลการคำนวณ พบว่าทุกกรณีมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป และมีผลรวมทั้งหมดเกินกว่าอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ปัดเศษทิ้งเฉพาะกรณีแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น

(๔) หากผลการคำนวณ พบว่าทุกกรณีมีเศษต่ำกว่า ๐.๕ และมีผลรวมทั้งหมดน้อยกว่าอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ปัดเศษขึ้นเฉพาะกรณีจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตราเกษียณอายุของส่วนราชการในภาพรวม

ตัวอย่างการคำนวณจำนวนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

กรณีที่ (๑)

กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ รวม ๕,๐๐๒ อัตรา (จัดเป็นกรมขนาดใหญ่) มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. รวม ๒๔ อัตรา จำแนกเป็น (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๒ อัตรา (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑๔ อัตรา และ (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

เมื่อพิจารณาตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรี และแนวทางที่ คปร. กำหนดแล้ว สามารถบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ของกรม (ง) ได้ตามตาราง ดังนี้

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของกรม (ง)			
บริหาร/อำนวยการ (จำนวน ๓ อัตรา)	วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๒๑ อัตรา)		
จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๑๐๐)	(๑) จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๖๐)	(๒) ทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๕)	(๓) แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๕)
(๓x๑๐๐/๑๐๐=๓) จำนวน ๓ อัตรา	(๒x๖๐/๑๐๐ = ๑๒.๖) จำนวน ๑๓ อัตรา	(๒x๑๕/๑๐๐ = ๓.๑๕) จำนวน ๓ อัตรา	(๒x๒๕/๑๐๐ = ๕.๒๕) จำนวน ๕ อัตรา
แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓	แบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔

กรม (ง) ผลการคำนวณ คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๒.๖๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๓.๑๕ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๕.๒๕ ผลรวมอัตราเกษียณ = ๒๑ อัตรา

แนวทางการจัดสรร กรม (ง) จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๓ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๑๒.๖๐) ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๓ อัตรา (พิเศษลงจาก ๓.๑๕) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๕ อัตรา (พิเศษลงจาก ๕.๒๕) ผลรวมอัตราเกษียณ ๒๑ อัตรา

กรณี (๒)

กรม (จ) เป็นกรมขนาดใหญ่ มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวม ๓๐ อัตรา เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. **กรม (ฉ)** เป็นกรมขนาดกลาง มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวม ๒๕ อัตรา เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของกรม (จ)		
วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๓๐ อัตรา)		
(๑) จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๖๐)	(๒) ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๕)	(๓) แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๕)
$(30 \times 60 / 100 = 18.00)$ จำนวน ๑๘ อัตรา	$(30 \times 15 / 100 = 4.50)$ จำนวน ๕ อัตรา	$(30 \times 25 / 100 = 7.50)$ จำนวน ๗ อัตรา
การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของกรม (ฉ)		
วิชาการ/ทั่วไป (จำนวน ๒๕ อัตรา)		
(๑) จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ร้อยละ ๗๐)	(๒) ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (ร้อยละ ๑๐)	(๓) แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น (ร้อยละ ๒๐)
$(25 \times 70 / 100 = 17.50)$ จำนวน ๑๘ อัตรา	$(25 \times 10 / 100 = 2.50)$ จำนวน ๒ อัตรา	$(25 \times 20 / 100 = 5.00)$ จำนวน ๕ อัตรา

กรม (จ) ผลการคำนวณ คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๘.๐๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๔.๕๐ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๗.๕๐ ผลรวมอัตราเกษียณ = ๓๐ อัตรา

แนวทางการจัดสรร กรม (จ) จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๘ อัตรา ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๕ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๔.๕๐) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๗ อัตรา (พิเศษลงจาก ๗.๕๐) ผลรวมอัตราเกษียณ ๓๐ อัตรา

กรม (ฉ) ผลการคำนวณ คือ จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที = ๑๗.๕๐ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น = ๒.๕๐ และแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น = ๕.๐๐ ผลรวมอัตราเกษียณ = ๒๕ อัตรา

แนวทางการจัดสรร กรม (ฉ) จะได้รับจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที จำนวน ๑๘ อัตรา (พิเศษขึ้นจาก ๑๗.๕๐) ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๒ อัตรา (พิเศษลงจาก ๒.๕๐) และต้องแจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่น จำนวน ๕ อัตรา ผลรวมอัตราเกษียณ ๒๕ อัตรา

ตัวอย่าง

บันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) กระทรวง (...)

๑. คำขอ

กรม (ก) กระทรวง ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับ ... (สรุปภารกิจหลักสำคัญที่ต้องปฏิบัติ) ... รวม ... อัตรา จำแนกเป็น อัตราข้าราชการ จำนวน ... อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน ... อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๒. เหตุผลความจำเป็นและข้อมูลประกอบการพิจารณา

๒.๑ เหตุผลความจำเป็น

กรม (ก) มีภารกิจจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับ...(ระบุสาระสำคัญของภารกิจ)... ซึ่งเป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (โดยจะต้องเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้ (๑) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ (๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ หรือ (๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่)

โดยส่วนราชการได้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและต่างกระทรวง กรม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในระยะแรกแล้ว จำนวน ... อัตรา รวมทั้งได้ปรับปรุงกระบวนการ วิธีการทำงานตามภารกิจดังกล่าวแล้ว แต่เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงาน และผลกระทบเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่ายังมีความจำเป็นต้องขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เพื่อปฏิบัติภารกิจด้าน ... ดังกล่าว (สามารถปรับเนื้อหาให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ และระบุเหตุผลความจำเป็นที่ชัดเจนว่าต้องเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ เป็นข้าราชการจำนวนเท่าใด และพนักงานราชการจำนวนเท่าใด)

๒.๒ ข้อมูลประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย (๑) ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวม (๒) ข้อมูลตำแหน่งว่าง และการบริหารตำแหน่ง (แบบ คปร. ๕) (๓) ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังในระยะ ๕ ปีย้อนหลัง (๔) ข้อมูลการเกษียณอายุในระยะ ๕ ปีถัดไป (๕) ข้อมูลงบประมาณประเภทบุคลากรที่ได้รับจัดสรรและใช้จริง ในแต่ละปีงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี (๖) ข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจหรือการปรับปรุงกระบวนการของส่วนราชการ และ (๗) ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ (๑) - (๗)

๓. แนวทางการพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้วิเคราะห์คำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ของกรม (ก) ตามแนวทางในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และตามแนวทางที่ คปร. กำหนด สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๓.๑ ผลการวิเคราะห์

๓.๑.๑ พิจารณาจากบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

ระบุว่า ค่าขอเป็นภารกิจในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด ดังนี้ (๑) ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน (๒) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมขึ้นใหม่ หรือ (๓) เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งจังหวัดขึ้นใหม่

ให้พิจารณาโดยระบุข้อมูลการปรับบทบาทภารกิจหลักของส่วนราชการ ว่ามีความสัมพันธ์กับนโยบายรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์สำคัญในเรื่องใด ที่ส่งผลให้ภารกิจหลักของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ และจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม ทั้งอัตราข้าราชการ หรือพนักงานราชการ และควรพิจารณาควบคู่กับแผนการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ (ถ้ามี) เพื่อรองรับภารกิจระยะสั้นและระยะยาว ว่าส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำแผนให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไว้แล้ว หรือไม่ และส่งผลกระทบต่อการจัดอัตรากำลังของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งหากกรณีที่ส่วนราชการได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและได้พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลัง ตลอดจนมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างภายในส่วนราชการใหม่แล้ว หรือไม่ หากดำเนินการแล้วยังมีภารกิจหลักส่วนใดที่มีความสำคัญและยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ และหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลัก ตลอดจนผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญในระดับใด หรือมากน้อยเพียงใด

๓.๑.๒ พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ให้พิจารณาโดยระบุถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติตามภารกิจหลักที่ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่มีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการหรือพนักงานราชการ เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะงานใด หรือมีข้อกำหนดเฉพาะกำหนดให้เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ซึ่งต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น และหากไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทั้งข้าราชการหรือพนักงานราชการ จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในมิติด้านใด อย่างไร และลักษณะงานนั้นมีความสำคัญอย่างไรจึงไม่สามารถใช้อัตรากำลังประเภทอื่น อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้าง หรือการจ้างเอกชนดำเนินการ หรือการจ้างงานลักษณะอื่นทดแทนได้ รวมทั้งภารกิจหลักดังกล่าวได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานแล้วหรือไม่ อย่างไร ซึ่งหากส่วนราชการได้ดำเนินการทุกกรณีแล้วยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ให้ระบุจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ รวมทั้งประเภท สายงาน และระดับ หรือกลุ่มงาน พนักงานราชการ พร้อมทั้งประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จะเพิ่มขึ้นในปีแรก โดยสรุป

๓.๑.๓ พิจารณาจากภาวะวิกฤติด้านกำลังคนของส่วนราชการ

ระบุอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมและใช้ตามภารกิจหลักที่มีคำขอ สภาพการทำงาน (เช่น การอยู่เวร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน/ต่อสัปดาห์ การปฏิบัติงานภาคสนาม ฯลฯ (ถ้ามี) รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลให้ต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ทั้งจำนวนงาน ขอบเขตความรับผิดชอบหรือพื้นที่ปฏิบัติงาน (ให้จัดทำข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) หรือเป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานการใช้กำลังคนในลักษณะงานนั้น ๆ ไว้ภายใต้หลักการขององค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นผลให้จำนวนอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหลักดังกล่าว ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องแสดงข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวม (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างอื่น (ถ้ามี) และข้อมูลตำแหน่งว่างปัจจุบันที่ส่วนราชการกั้นไว้สำหรับการบริหารจัดการไม่เกินร้อยละ ๕ ตามแนวทางที่ คปร. กำหนด จำนวน ... อัตรา ด้วย

๓.๑.๔ พิจารณาจากการปรับปรุงประสิทธิภาพของส่วนราชการ

ระบุงการปรับปรุงกระบวนการของส่วนราชการ และผลการปฏิบัติงานตามคํารับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปึงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสำคัญและความสำเร็จของงานที่ส่วนราชการได้ดำเนินการและผลักดันจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการสำคัญที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ การบริหารราชการทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่มคุณค่าผลผลิต ผลลัพธ์ต่อการบริหารงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๓.๒ สรุปผลการวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็นและงบประมาณที่ต้องใช้

๓.๒.๑ อัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็น

แสดงวิธีคิด/คำนวณ หรือเกณฑ์ที่ใช้วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังที่เห็นควรจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ให้ชัดเจน โดยต้องระบุว่าปัจจุบันมีอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการสำหรับปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นจำนวนเท่าใด และต้องการเพิ่มสุทธิจำนวนเท่าใด ดังสรุปตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังตั้งใหม่ที่จำเป็น

อัตรากำลังที่ขอรับจัดสรร (อัตรากำลัง)		รวมทั้งสิ้น (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
ข้าราชการ	พนักงานราชการ		
๑๐	๑๙	๒๙	คำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เพื่อพิจารณาจัดสรรต่อไป

๓.๒.๒ งบประมาณที่ต้องใช้เพิ่ม

การจัดสรรอัตรากำลังให้กับกรม (ก) จะมีงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นจำนวน ๕๖๕,๓๐๐ บาทต่อเดือน หรือคิดเป็น ๖,๗๘๓,๖๐๐ บาทต่อปี ดังสรุปตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในปีแรก

ประเภท	ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรร			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
	ตำแหน่ง/กลุ่มงาน	จำนวน (อัตรา)	ค่าตอบแทนเฉลี่ย (บาท)	เงินเพิ่ม (บาท)	บาทต่อเดือน	บาทต่อปี
ข้าราชการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๕	๒๐,๘๓๐	-	๑๐๔,๑๕๐	๑,๒๔๙,๘๐๐
	นิติกร ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๕	๒๓,๘๓๐	-	๑๑๙,๑๕๐	๑,๔๒๙,๘๐๐
รวม		๑๐		-	๒๒๓,๓๐๐	๒,๖๗๙,๖๐๐
พนักงานราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	๑๙	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๒,๐๐๐	๔,๑๐๔,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น		๒๙		-	๕๖๕,๓๐๐	๖,๗๘๓,๖๐๐

หมายเหตุ อัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการที่นำมาคำนวณ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ = ๒๐,๘๓๐ บาท และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน = ๑๕,๕๔๐ บาท ทั้งนี้ กรณีเป็นตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในระดับปฏิบัติการ จะต้องนำมาคำนวณเพิ่มเติมในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย สำหรับอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของพนักงานราชการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน

๔. ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

เห็นควรจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ให้กับกรม (ก) รวมทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน ๑๙ อัตรา เพื่อปฏิบัติภารกิจด้าน ... (สรุปภารกิจแบบย่อ) ...

๕. ประเด็นพิจารณา

จะเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการตามข้อ ๔ หรือไม่ หรือจะเห็นควรประการใด
ขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อโปรดพิจารณา

หมายเหตุ

ตัวอย่างบันทึกเสนอ อ.ก.พ. /องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทาง (Guideline) เพื่อให้ส่วนราชการ/หน่วยงานนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม



ตารางแบบฟอร์มประกอบการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการ
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)



แบบฟอร์ม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
<p>คปร. ๑</p>	<p>บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง) ให้จัดสรรคืนตามประเภทตำแหน่งและขนาดส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จัดสรรคืนตามขนาดส่วนราชการ</p> <p>(๒.๑) กรมขนาดเล็ก จัดสรรคืน ร้อยละ ๙๕ ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังข้าราชการ ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง จัดสรรคืน ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๒.๒) กรมขนาดกลาง จัดสรรคืน ร้อยละ ๗๐</p> <p>(๒.๓) กรมขนาดใหญ่ จัดสรรคืน ร้อยละ ๖๐</p> <p>ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) ให้ทดแทนฯ ตามขนาดส่วนราชการ โดยจัดสรรเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ คินส่วนราชการเดิม ดังนี้</p> <p>(๑) กรมขนาดเล็ก ทดแทนฯ ร้อยละ ๕ ยกเว้น กรมขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง ไม่ต้องทดแทนฯ</p> <p>(๒) กรมขนาดกลาง ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๐</p> <p>(๓) กรมขนาดใหญ่ ทดแทนฯ ร้อยละ ๑๕</p> <p>ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง) โดยจัดสรรคืน/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นตามขนาดส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>(๑) กรมขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้งฯ</p> <p>(๒) กรมขนาดกลาง ร้อยละ ๒๐</p> <p>(๓) กรมขนาดใหญ่ ร้อยละ ๒๕</p> <p>หมายเหตุ ส่วนราชการสามารถแจ้งตำแหน่งว่างอื่น เพื่อยุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นหรือตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเงื่อนไขไว้ว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก</p>	<p>ส่วนราชการ</p>

แบบฟอร์ม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
คปร. ๒	บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจ และกำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนระดับแรกบรรจุ	ส่วนราชการ
คปร. ๓	<p>บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (จากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๒)</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (จากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๓) จัดสรรคืนตามจำนวนที่ต้องทดแทน โดยกำหนดเป็นพนักงานราชการ ประเภททั่วไป เฉพาะ ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ ตามกลุ่มงาน และให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนที่ต้องทดแทน</p> <p>ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (จากแบบ คปร. ๑ ส่วนที่ ๔) จัดสรรคืนเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิม ตามจำนวนร้อยละตามขนาดของส่วนราชการ</p> <p>ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง (ให้ยุบเลิกตำแหน่ง)</p> <p>ส่วนที่ ๕ : ตำแหน่งที่ได้รับเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับแรกบรรจุ ตามประเภทตำแหน่ง</p>	ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
คปร. ๔	บัญชีอัตรากำลังประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	ส่วนราชการ
คปร. ๕	<p>แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี) ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ</p> <p>ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>ส่วนที่ ๓ : ข้อมูลจำนวนอัตรากำลังข้าราชการที่เพิ่ม/ลด จากการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ</p>	ส่วนราชการ
คปร. ๖	แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทงบบุคลากร เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	ส่วนราชการ
คปร. ๗	ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำหนังสือขอข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ พร้อมแบบฟอร์ม คปร. ๗ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำหนังสือกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนประจำปี	ส่วนราชการ

ตารางเปรียบเทียบแบบฟอร์มการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

แบบฟอร์ม	คำขอของส่วนราชการ	แบบฟอร์ม	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร	การดำเนินการ
คปร. ๑	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	คปร. ๓	บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.	
	ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)	▲	ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที	
	ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที	▲	ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ)	
	ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น	▲	ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (ตำแหน่งข้าราชการ)	
	ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัด)	▲	ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่เกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง	
คปร. ๒	บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. (เฉพาะส่วนราชการที่ขอเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น)	▲	ส่วนที่ ๕ : ตำแหน่งที่ได้รับบริการเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวง	ได้รับจัดสรร กรอบอัตรากำลัง เพิ่มเติม

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....
(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่).....

ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (ภาพรวมทุกประเภทตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	หมายเหตุ	
๑	๒	ส่วนกลาง	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐		
๒	๓	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐		
๓	๑๒๔	สำนักพัฒนามาตรฐาน	อำนาจการ	สูง	๖๓,๐๐๐		
๔	๒๓๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>การคำนวณตามแนวทางจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตัวอย่าง กรม (ง) มีอัตราข้าราชการ รวม ๕,๐๐๒ อัตรา (กรมขนาดใหญ่) ในปีงบประมาณ พ.ศ. มีอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน ๒๔ อัตรา ผลการคำนวณตำแหน่ง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรสรุปได้ ดังนี้ (๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนาจการ จำนวน ๓ อัตรา - จัดสรรคืนทันที ร้อยละ ๑๐ (๓x๑๐๐/๑๐๐=๓.๐๐) คิดเป็นจำนวน ๓ อัตรา (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา แบ่งเป็น (๒.๑) จัดสรรคืนทันที ร้อยละ ๖๐ (๒๑x๖๐/๑๐๐=๑๒.๖) คิดเป็นจำนวน ๑๓ อัตรา (๒.๒) ทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม) ร้อยละ ๑๕ (๒.๓) ร้อยละ ๒๕/๑๐๐=๓.๑๕ คิดเป็นจำนวน ๓ อัตรา (๒.๓) แจก อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิม/เกลี้ยใช้ส่วนราชการอื่น) ร้อยละ ๒๕ คิดเป็น (๒๑x๒๕/๑๐๐=๕.๒๕) คิดเป็นจำนวน ๕ อัตรา</p> </div>	
๕	๒๓๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐		
๖	๒๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐		
๗	๒๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐		
๘	๒๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐		
๙	๒๕๐	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐		
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ					
๑๐	๓๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐		
๑๑	๓๐๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐		จัดสรรคืนทันที = ๑๖ อัตรา (บริหาร/อำนาจการ = ๓ + วิชาการ/ทั่วไป = ๑๓)
๑๒	๓๐๖	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐		<input type="checkbox"/> ทดแทนด้วยรูปแบบอื่น = ๓ อัตรา
๑๓	๓๐๑	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	แจก อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร = ๕ อัตรา	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	หมายเหตุ
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
๑๔	๓๑๕	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๕	๓๑๖	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๖	๓๒๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
๑๗	๔๐๐	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๘	๔๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๙	๔๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	ผู้ดำรงตำแหน่งลาออกจากราชการ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒
๒๐	๔๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐	
๒๑	๔๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	
๒๒	๔๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	
		กองคลัง				
๒๓	๕๐๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๒๔	๕๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	

รวม ๒๔ อัตรา

หมายเหตุ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๓ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครบเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่ขอลาออกก่อนวันครบเกษียณอายุ

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กรม(ง).....(จ).....(ข).....(ค).....(ก).....

ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที (ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราจ้างได้อย่างต่อเนื่อง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตราจ่าย)	หมายเหตุ
		ส่วนกลาง				
๑	๒	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐	
๒	๓	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐	
๓	๑๒๔	สำนักพัฒนามาตรฐาน	อำนาจการ	สูง	๖๓,๐๐๐	
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
๔	๒๓๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๕	๒๓๙	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๖	๒๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐	
		สำนักผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ				
๗	๓๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๘	๓๐๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๙	๓๐๖	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๐	๓๑๑	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๑	๓๑๕	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
		สำนักงานเลขานุการกรม				
๑๒	๔๐๐	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๓	๔๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๔	๔๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐	
		กองคลัง				
๑๕	๕๐๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๖	๕๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	

รวม ๑๖ อัตรา (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนาจการ = ๓ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป = ๑๓ อัตรา)

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กรม(ง).....(จ).....(ข).....(ค).....(ก).....

ส่วนที่ ๔ : ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเคลื่อนให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ				ตำแหน่งว่างที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อจัดสรร (ตำแหน่งเกษียณ/ตำแหน่งว่างอื่น)						
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตราจ่าย)	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตราจ่าย)	หมายเหตุ
		กองควบคุมการก่อสร้าง					กองแผนงาน				
๑	๒๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	*๒๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	“ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ”
๒	๒๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	๒๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๕,๐๐๐	“ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ”
๓	๒๕๐	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	๒๕๐	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	“ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ”
		สำนักงานเมืองรวมและฝั่งเมืองเฉพาะ					กองการเจ้าหน้าที่				
๔	๓๑๖	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	*๒๘๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	“ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ”
		สำนักงานเลขานุการกรม					กองการเจ้าหน้าที่				
๕	๔๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	*๒๘๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	“ขอคืนโดยมีเหตุผลตามเอกสารแนบ”

รวม ๕ อัตรา

- หมายเหตุ ๑) ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต่อแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิมหรือเคลื่อนให้ส่วนราชการอื่น) ในสังกัดกระทรวง ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
(๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง (๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ ๒๐ และ (๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ ๒๕
๒) ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมาชดเชยตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณได้ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช้ตำแหน่งที่ คปร. /อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้ตำแหน่งไปชดเชย
๓) * ตำแหน่งเลขที่ ๒๑๔ ๒๘๗ และ ๒๘๘ เป็นตำแหน่งว่างที่นำมาชดเชยตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

บัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ขอรับการเกลี่ยจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....
(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (แรกบรรจุ)	เหตุผลความจำเป็น
		กองนิติการ				
๑		นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	ส่วนราชการมีภารกิจเกี่ยวกับกรับปรุงกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนิติกรเพื่อมาช่วยปฏิบัติงานกิจดังกล่าว เพื่อให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ
๒		นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	

รวม ๒ อัตรา

หมายเหตุ

- ให้เรียงลำดับตามความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการประสงค์จะขอเคลื่อนย้ายอัตราจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็น
- การขอเคลื่อนย้ายอัตราจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ให้กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และกำหนดอัตราเงินเดือนระดับแรกบรรจุ

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....
(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่)

ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีตัวอย่าง)	หมายเหตุ
		ส่วนกลาง				ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที ทั้ง ๑๖ อัตรา
๑	๒	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐	
๒	๓	รองอธิบดี	บริหาร	ต้น	๘๐,๐๐๐	
๓	๑๒๔	ผู้อำนวยการ	อำนาจการ	สูง	๖๓,๐๐๐	
๔	๒๓๕	กองควบคุมการก่อสร้าง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๕	๒๓๙	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๖	๒๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐	
๗	๓๐๑	สำนักงานเลขาธิการกรม	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๘	๓๐๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๙	๓๐๖	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๐	๓๑๑	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๑	๓๑๕	นักผังเมือง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๒	๔๐๐	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๓	๔๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๕,๐๐๐	
๑๔	๔๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	อาวุโส	๔๐,๐๐๐	
๑๕	๕๐๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๐,๐๐๐	
๑๖	๕๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	

รวม ๑๖ อัตรา (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนาจการ = ๓ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป = ๑๓ อัตรา)

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....

ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่งพนักงานราชการ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ			ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น		ตำแหน่งที่ต้องยุบเลิก				
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	พนักงานราชการ สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทน (แรกบรรจุ)	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)
๑	๓๒๐	นายช่างโยธา	๓๕,๐๐๐	กองควบคุมการก่อสร้าง วิศวกรโยธา	๑๙,๕๐๐	*๔๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐
๒	๔๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕,๐๐๐	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๙,๕๐๐	๔๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐
๓	๔๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕,๐๐๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๙,๕๐๐	๔๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐

รวม ๓ อัตรา

หมายเหตุ

- ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
(๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ร้อยละ ๕ (ยกเว้นส่วนราชการที่ไม่มีอัตราเงินเดือน ๓๐๐ อัตรา ไม่ต้องทดแทนฯ) (๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ ๑๐ และ (๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ ๑๕
- ส่วนราชการสามารถนำตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ตามความจำเป็นและไม่ขัดแย้งกับที่ คปร. /อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นการเฉพาะว่ามีให้นำตำแหน่งไปยุบเลิก
- * ตำแหน่งเลขที่ ๔๑๑ เป็นตำแหน่งว่างอื่นที่นำมายุบเลิกแทนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....

ส่วนที่ ๓ : ตำแหน่งที่จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม (ตำแหน่งข้าราชการ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	หมายเหตุ
๑	๒๑๔	กองแผนงาน เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	
๒	๒๘๗	กองการเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	
๓	๒๘๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	

รวม ๓ อัตรา (ค่าขอ ๕ อัตรา จัดสรรคืน ๓ อัตรา และเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น ๒ อัตรา)

หมายเหตุ

- ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ต่อแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรร (คืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง) ให้พิจารณาตามขนาดของส่วนราชการ ดังนี้
(๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่ต้องแจ้ง (๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ร้อยละ ๒๐ และ (๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ร้อยละ ๒๕
- จัดสรรคืนเป็นตำแหน่ง ประโยชน์ สาธารณ และระดับเดิม ตามที่ส่วนราชการแจ้งมายัง อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานกำหนด

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....

ส่วนที่ ๔ ตำแหน่งที่เกลียให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง (ให้ระบุเลิกตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	หมายเหตุ
		กองควบคุมการก่อสร้าง				
๑	๒๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	"ยุบเลิกตำแหน่ง"
๒	๒๕๐	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๕,๐๐๐	"ยุบเลิกตำแหน่ง"

รวม ๒ อัตรา

บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....

ส่วนที่ ๕ : ตำแหน่งที่ได้รับการเกลี้ยกล่อมราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง (กรอบระดับตำแหน่ง)	อัตราเงินเดือน (แรกบรรจุ)	หมายเหตุ
		กองนิติการ				
๑	*๕๐๐๓	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	
๒	*๕๐๐๔	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	

รวม ๒ อัตรา

หมายเหตุ

- ตำแหน่งที่ได้รับจากการเกลี้ยกล่อมราชการอื่น ให้เหลืออัตราว่าง โดยกำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับภารกิจที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติ
- ให้ส่วนราชการที่ได้รับบริการเกลี้ยกล่อมราชการอื่น/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จัดทำหนังสือขอปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ
- ตำแหน่งเลขที่ ๕๐๐๓ และเลขที่ ๕๐๐๔ เป็นเลขที่ตำแหน่งที่เพิ่มจากเลขที่ตำแหน่งสุดท้ายของกรม (ง)

บัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....
(ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด/ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	กลุ่มงาน	รหัส	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีอัตรา)	เหตุที่ว่าง
๑	๑๙	สำนักงานเลขานุการกรม	๑	บริการพื้นฐาน	๑๑๐๓	๙,๔๐๐	ลาออก วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒
๒	๒๘	พนักงานโสตทัศนศึกษา	๒	บริการพื้นฐาน	๑๔๐๕	๑๙,๐๐๐	เสียชีวิต วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒
๓	๒๙	พนักงานเข้าเล่ม	๒/หัวหน้า	บริการพื้นฐาน	๑๔๐๘	๒๕,๐๐๐	เกษียณอายุราชการ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

รวม ๓ อัตรา

หมายเหตุ เป็นข้อมูลอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

แบบรายงานการบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี)

กรม (ง)..... กระทรวง (ก).....
 (ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลอัตราว่างของข้าราชการ

กรอบอัตราจ้าง (อัตรา)	จำนวนคนครอง (คน)	อัตราว่าง (อัตรา)	เหตุที่ว่างและจำนวนที่ว่าง						หมายเหตุ	
			เลื่อน	ย้าย	โอน	ลาออก	เกษียณอายุ	เสียชีวิต		กรณีอื่น (ระบุ)
๕,๐๐๒	๔,๙๒๖	๗๖ (ร้อยละ ๑.๕๒)	๓๕	๖	๘	๓	๒๔	-	-	

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการบริหารอัตราว่าง

การดำเนินการบริหารอัตราว่าง				จำนวน (อัตรา)	ระยะเวลาการดำเนินการที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ	หมายเหตุ
กิจกรรม	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
๑. อยู่ระหว่างรับโอน	๒	๒	ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓	๒	เหลือตำแหน่งว่างที่กันไว้สำหรับการบริหารจัดการ จำนวน ๓๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๒	
๒. อยู่ระหว่างคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๑๕	๑๕	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๓	๑๕		
๓. อยู่ระหว่างจัดทำผลงานประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	๕	๕	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๓	๕		
๔. อยู่ระหว่างออกคำสั่งย้ายข้าราชการ	๓	๓	ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓	๓		
๕. อยู่ระหว่างเรียกบรรจุ	๒๐	๒๐	ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓	๒๐		
๖. อื่น ๆ (ระบุ ...)						
รวมทั้งสิ้น	๔๕	๔๕		๔๕		

แบบรายงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี)

กรม(จ)..... กรม(ก).....

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลจำนวนอัตรากำลังข้าราชการที่เพิ่ม/ลด จากการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ณ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑	อัตรากำลังข้าราชการเพิ่มเติม			อัตรากำลังข้าราชการที่ยุบเลิก				คงเหลือ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ณ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒
	ได้รับจัดสรร อัตรากำลังใหม่ ตามมติ ครม.	ได้รับการเกลี่ย จากส่วนราชการอื่น ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง	ปรับปรุงตำแหน่ง (แต่กออัตร)	รวม กรณีอื่น	ยุบเลิก จากการปรับตำแหน่ง (ระดับสูงขึ้นไป)	ยุบเลิกจาก การทดแทนฯ	รวม กรณีอื่น	
๕,๐๐๒	๒๐	๒	-	๒๒	๒	๓	-	๕

ตัวอย่าง

แบบ คปร. ๒

แบบรายงานผลการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และการทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ ประเภทงบประมาณ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรม(ง)..... กระทรวง(ก).....
 (ส่งพร้อมหนังสือ ลงวันที่

ลำดับที่	ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑			การทบทวนความจำเป็น			ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒			เหตุผลความจำเป็น
		กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	อัตราที่มีคนตรง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	จ้างต่อ (อัตรา)	เลิกจ้าง (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	อัตราที่มีคนตรง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)		
๑	ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่สัญญาจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒	ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ	๕	๕	-	๕	-	๘*	๕	๓	๓	ส่วนราชการมีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเพื่อช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง * ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓ อัตรา
๓	ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔	ลูกจ้างชั่วคราวอื่นที่มีข้อตกลงกับกระทรวงการคลัง	๒	๒	-	-	๒	-	-	-	-	เนื่องจากภารกิจตามสัญญาจ้างเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
	รวมทั้งสิ้น	๗	๗	-	๕	๒	๘	๕	๓	๓	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับ
การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)





ที่ นร ๐๗๓๐/๑๙๙๕

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน
ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๖๑ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการ
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) จำนวน ๒ หน้า

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. แจ้งว่า ได้เตรียมการ
จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลใช้เป็นแนวทางในการ
ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งนำเสนอคณะรัฐมนตรี
เพื่อให้ความเห็นชอบ และขอความอนุเคราะห์สำนักงบประมาณจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่าย
งบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้ว ขอส่งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับ
การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ดังรายละเอียดปรากฏ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๗๐

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการ ตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับภารกิจและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐในภาพรวม นั้น การดำเนินการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และการจ้างพนักงานราชการ (กรณีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ) เพื่อให้การบริหารงบประมาณรายจ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำนักงบประมาณจึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อส่วนราชการได้รับจัดสรรอัตราคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราข้าราชการดังกล่าวในตำแหน่ง ระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ่ายงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการและไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ เมื่อส่วนราชการบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

หากงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่มจากการเกลี่ยอัตรามาจากส่วนราชการอื่น จาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นอัตราตั้งใหม่ ให้ขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีที่หน่วยรับงบประมาณได้รับจัดสรรอัตราคืนให้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราดังกล่าวในตำแหน่ง ระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ่ายงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐและไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ เมื่อหน่วยงานบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

หากงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. ข้าราชการตำรวจ กรณีที่หน่วยรับงบประมาณได้รับจัดสรรอัตราคืน ให้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราดังกล่าวในตำแหน่ง ระดับและจำนวนตามที่ได้รับจัดสรร โดยใช้จ่ายงบประมาณจากแผนงานบุคลากรภาครัฐของหน่วยงานและไม่ถือว่าเป็นอัตราตั้งใหม่ เมื่อหน่วยงานบรรจุแล้ว ให้รายงานสำนักงบประมาณทราบภายใน ๓๐ วัน

หากงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

- ๒ -

๔. การทดแทนการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตำรวจประเภทไม่มียศ เป็นต้น ให้นำหน่วยรับงบประมาณขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. อัตราค่าจ้างลูกจ้างที่ คปร. พิจารณาให้ยกเว้นการยุบเลิกหรืออัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ คปร. พิจารณาจัดสรร ให้นำหน่วยรับงบประมาณขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณในการโอนและหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป



**สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.**

๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๑๔, ๖๖๓๔, ๖๖๔๖, ๖๖๘๕, ๖๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗, ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๘๒

www.ocsc.go.th

