

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เรื่อง การปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

นำเสนอเมื่อ : 12 ส.ค. 2569

เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2569 เวลา 10.00 น. นายอนุทิน ชาญวีรกูล
นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานการประชุมคณะรัฐมนตรี ณ ห้องประชุม 501
ตึกบัญชาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล โดยมีรายละเอียดมติที่สำคัญ เรื่อง
การปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้

1. กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการต้งใหม่
ให้ชะลอการขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการต้งใหม่ในทุกกรณี โดยให้ส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง
บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่และบรรจุอัตราว่างเท่าที่จำเป็นตามผลการสอบแข่งขัน/
คัดเลือกที่ได้ประกาศขึ้นบัญชีหรืออยู่ระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน/คัดเลือก
เพื่อควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม

2. ให้คณะกรรมการสามัญประจำกระทรวง (อ.ก.พ. กระทรวง)
พิจารณายุบเลิกกรอบอัตราข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการและประเภททั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ที่ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป
ยกเว้น กรณีที่ได้มีการประกาศรับสมัครไว้แล้ว
และรายงานผลการพิจารณายุบเลิกให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
ทราบภายในเดือนธันวาคม 2569

3. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป
ซึ่งเป็นอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ซึ่งเดิมเคยได้รับการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)
ตามสัดส่วนที่มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) กำหนดไว้
โดยไม่ทดแทนด้วยกรอบพนักงานราชการ (ยกเว้น กรณีสายงานแพทย์และทันตแพทย์
ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องใช้บรรจุนักศึกษาแพทย์และทันตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาและ
ะกรณีผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ) ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวให้ครอบคลุมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 -
2575 ด้วย

4. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง
ยุบเลิกตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการจ้างงานประเภทข้าราชการ
เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุ จำนวน 11 สายงานภายในระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
เป็นต้นไป ได้แก่

- (1) เจ้าพนักงานธุรการ (เฉพาะในราชการบริหารส่วนกลาง)
- (2) เจ้าพนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (3) เจ้าพนักงานสื่อสาร

- (4) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
- (5) เจ้าพนักงานห้องสมุด
- (6) นายช่างชุดลอก
- (7) นายช่างพิมพ์
- (8) นายช่างภาพ
- (9) นายช่างศิลป์
- (10) บรรณารักษ์ [ยกเว้น กรณีกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (วธ.)]
- (11) ผู้ประกาศและรายงานข่าว

ทั้งนี้

เพื่อให้การปรับลดอัตรากำลังในสายงานสนับสนุนดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อ

การปฏิบัติราชการ

ให้ส่วนราชการทยอยยุบเลิกตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากราชการและพิจารณาใช้รูปแบบการจ้างงานอื่น

ที่เหมาะสมทดแทนควบคู่กับการวางแผนและบริหารกำลังคนในระยะยาว

5. ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ

และการจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่กำหนดจากมาตรการตรึงอัตรากำลัง

และดำเนินการตามมาตรการโครงสร้างของส่วนราชการ

โดยจะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน

6. ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น

มาตรการเกษียณอายุก่อนกำหนด มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

และให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบโดยตรงจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เช่น

มาตรการสนับสนุนแนวทางการจ้างเหมาบริการ มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาครัฐ

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มาตรการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานภาครัฐ

การปฏิรูประบบเบ็ดหัวดี บำเหน็จบำนาญ ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยมอบให้ คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับสำนักงานงบประมาณ (สปป.)

และกรมบัญชีกลาง ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเร็วต่อไป

เรื่องเดิม

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (14 กรกฎาคม 2569) มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายปกรณ์ นิลประพันธ์) ในฐานะประธานกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำกับและเร่งรัดการศึกษานโยบายการปฏิรูป

ระบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรในภาพรวมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

โดยให้สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. กระทรวงการคลัง (กค.) สปป.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องศึกษาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

ทั้งการวางแผนกำลังคน การบริหารกรอบอัตราจ้าง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาสนับสนุนการปฏิบัติราชการ

ตลอดจนการทบทวนรูปแบบการจ้างงาน

ระบบควดอรรถและสวัสดิการของภาครัฐให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

และรองรับภารกิจของภาครัฐในระยะยาวโดยให้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งส่วนราชการ

หน่วยงานของรัฐ องค์การกลางบริหารงานบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ขอเสนอเชิงนโยบายและมาตรการ ที่เกี่ยวข้องมีความครบถ้วน รอบด้าน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วย แล้วให้สำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาพร้อมขอเสนอเชิงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเสนอ คปร. พิจารณาก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

สาระสำคัญของเรื่อง

1. สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นควรเสนอมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังและการจัดโครงสร้างของส่วนราชการต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาในชั้นต้นก่อนที่จะนำเสนอ คปร. หรือคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของพิจารณาในรายละเอียดต่อไป โดยเห็นควรให้มีแนวทางในการปฏิรูประบบราชการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1.1 มาตรการตรึงอัตรากำลัง เห็นควรให้ชะลอการขอรับการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ในทุกกรณี โดยให้ส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ และบรรจุอัตราราชการที่จำเป็นตามผลการสอบแข่งขัน/คัดเลือกที่ได้ประกาศขึ้นบัญชีหรืออยู่ระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน/คัดเลือก เพื่อควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม ทั้งนี้ สำหรับส่วนราชการที่ได้มีคำขอรับการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่มาที่สำนักงาน ก.พ. แล้ว นั้น ให้ส่งคืนคำขอลงกล่าว โดยให้ส่วนราชการวางแผนกำลังคนและบริหารจัดการ และเตรียมความพร้อมของกำลังคนที่มีอยู่ เช่น ปรับปรุงตำแหน่งในสายงานภารกิจสนับสนุนเป็นตำแหน่งในสายงานภารกิจหลักเกลี่ยอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและจำเป็นก่อน เร่งพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้บุคลากร ปรับกระบวนงานวิธีการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นที่หลากหลายให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ทั้งนี้ หากมีการปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงาน ให้ใช้แนวทางการปรับเปลี่ยนหน่วยงานให้ยืดหยุ่นและคล่องตัวขึ้น (Rearrange) โดยไม่เพิ่มจำนวนส่วนราชการระดับกอง กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณ สำหรับกรณีการควบรวมหน่วยงาน การกำหนดแผนเปลี่ยนผ่านและบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามมติ ก.พ.ร. และมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

1.2 มาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ เห็นควรให้ยุบเลิก ดังนี้

(1) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณายุบเลิกกรอบอัตราราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ที่ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป ยกเว้นกรณีที่ได้มีการประกาศรับสมัครไว้แล้ว และรายงานผลการพิจารณายุบเลิกให้ คปร. ทราบภายในเดือนธันวาคม 2569 สำหรับกรณีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของทุกส่วนราชการที่ไม่มีการจ้างตั้งแต่ได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 6 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2571) ยังจำเป็นต้องคงกรอบอัตรากำลังไว้ก่อน เพื่อให้ส่วนราชการได้จ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนที่ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการจ้างงานประเภทราชการแทน

(2) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งเป็นอัตราราชการจากผลการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ซึ่งเดิมเคยได้รับการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามสัดส่วนที่มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) กำหนดไว้โดยไม่ทดแทนด้วยการรอบพนักงานราชการ (ยกเว้นกรณีสายงานแพทย์และทันตแพทย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องใช้บรรจุนักศึกษาแพทย์และทันตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษา และกรณีปฏิบัติงานในเรือนจำ) ทั้งนี้

การดำเนินการดังกล่าวให้ครอบคลุมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571-2575 ด้วย

(3) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง
ยุบเลิกตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการจ้างงานประเภทข้าราชการ
เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการยกเว้นกรณีลาออก เสียชีวิต
หรือพ้นจากราชการด้วยเหตุวินัยร้ายแรง จำนวน 11 สายงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.
2570 เป็นต้นไป ได้แก่

- 1) เจ้าพนักงานธุรการ (เฉพาะในราชการบริหารส่วนกลาง)
- 2) เจ้าพนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- 3) เจ้าพนักงานสื่อสาร
- 4) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
- 5) เจ้าพนักงานห้องสมุด
- 6) นายช่างชุดลอก
- 7) นายช่างพิมพ์
- 8) นายช่างภาพ
- 9) นายช่างศิลป์
- 10) บรรณารักษ์ (ยกเว้นกรณีกรมศิลปากร วธ.)
- 11) ผู้ประกาศและรายงานข่าว

ทั้งนี้

เพื่อให้การปรับลดอัตรากำลังในสายงานสนับสนุนดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของปฏิบัติราชการ
ให้ส่วนราชการทยอยยุบเลิกตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากราชการและพิจารณาใช้รูปแบบการจ้างงานอื่นที่เหมาะสมทดแทนควบคู่กับการวางแผนและบริหารกำลังคนในระยะยาว

ทั้งนี้ เพื่อให้อัตราตำแหน่งตามกรอบตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ลดลงอย่างน้อยร้อยละ 15 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2575

1.3 มาตรการโครงสร้างของส่วนราชการ

(1) ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาท ภารกิจ
และการจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่กำหนดจากมาตรการตั้งอัตรากำลังในข้อ
1.1 และมาตรการยุบเลิกอัตรากำลังในข้อ 1.2
บนหลักการว่าจะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน
โดยการกำหนดเป้าหมายการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการจะต้องสอดคล้องกับหลักกา
รปฏิรูปโครงสร้างส่วนราชการตามที่ ก.พ.ร. กำหนด เช่น การลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ
รวมทั้งความซ้ำซ้อนของภารกิจในพื้นที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
การบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการ องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ
และหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น การถ่ายโอนงานภาครัฐ
ให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน
และการปรับกระบวนการทำงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้สนับสนุนหรือทดแทนก
ำลังคนในการปฏิบัติราชการตามความเหมาะสม

ทั้งนี้

หากมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ดำเนินการโดยใช้วิธีการที่ไม่เพิ่มจำนวนหน่วยงาน และอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ (Rearrange) เป็นลำดับแรก

และเมื่อดำเนินการตามวิธีการ Rearrange

ควบคู่กับการปรับกระบวนการทำงานและ/หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จนครบระยะเวลา 1 ปีแล้ว

พบว่า ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้

ให้ส่วนราชการแสดงผลการดำเนินการที่ผ่านมาพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัด เสนอต่อ ก.พ.ร.

เพื่อพิจารณาความจำเป็นและเหมาะสมหากจะเสนอขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(2) กรณีมีการยุบเลิกหน่วยงานอันเนื่องมาจากการยุบเลิกภารกิจการโอนภารกิจให้หน่วยงานอื่น

หรือมอบหมายให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน

ให้ส่วนราชการดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งและอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องตามมาตรการยุบเลิกอัตรากำลังในข้อ 1.2 อย่างเคร่งครัด

(3) กรณีควมรวมหน่วยงาน โดยหลักการจะมีสาเหตุจากการลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการกิจ

จึงต้องนำไปสู่การปรับลดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการใหม่ที่เกิดจากการควมรวม

จึงเห็นควรให้

1) สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

ร่วมกันพิจารณากำหนดอัตรากำลังในกรอบใหม่เท่าที่จำเป็นในหน่วยงานที่เกิดจากการควมรวมโดยให้สอดคล้องกับการปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานใหม่และกำหนดแนวทาง

จัดทำแผนเปลี่ยนผ่านองค์กรและบุคลากร (Transitional Plan)

เพื่อเป็นกรอบให้หน่วยงานไปจัดทำต่อไป

2) ส่วนราชการที่เกิดจากการควมรวมหน่วยงานจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านองค์กรและบุคลากร

ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดภายในระยะเวลา 3 เดือน

นับแต่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการควมรวมหน่วยงาน

ทั้งนี้

ให้ส่วนราชการสามารถนำวงเงินงบประมาณที่ประหยัดได้จากการลดอัตรากำลังและการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการในแต่ละปี แต่ไม่เกินหนึ่งในสามของวงเงินงบประมาณที่ประหยัดได้

ไปกำหนดเป็นค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับดีเด่นตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

1.4 มาตรการอื่น ๆ

เนื่องจากการดำเนินการตามมาตรการตรึงอัตรากำลังและมาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐจะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐได้ส่วนหนึ่ง ดังนั้น

จึงจำเป็นต้องมีมาตรการอื่น ๆ ประกอบด้วยเพื่อลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายของประเทศในระยะยาว

โดยสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น

มาตรการเกษียณอายุก่อนกำหนด มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น นอกจากนี้

ยังมีความจำเป็นต้องมีมาตรการสนับสนุนแนวทางการจ้างเหมาบริการ

มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิรูประบบเบี้ยหวัด

บำเหน็จบำนาญ

ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปโดยให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบโดยตรงจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไปด้วย

ทั้งนี้

เห็นควรมอบหมายให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลทุกแห่งกำหนดมาตรการและกำกับดูแลการบริหารกำลังคนของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับการทบทวนบทบาท ภารกิจ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

และเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ
โดยกำหนดเป้าหมายการปรับลดกรอบอัตราข้าราชการทุกประเภทในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2575
ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับมาตรการที่กำหนดไว้ข้างต้น

2. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน โดยสนับสนุนให้ภาครัฐใช้จ่ายงบประมาณ
ด้านบุคลากรอย่างคุ้มค่า มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาท
ภารกิจและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ
รวมทั้งส่งเสริมความยั่งยืนทางการคลังในระยะยาวโดยมีแนวทางในการปฏิรูประบบราชการทั้งด้านโครงสร้างส่วนรา
ชการและด้านอัตรากำลัง ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องปรับลดโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีความซ้ำซ้อนกัน ลดกรอบ
อัตรากำลังข้าราชการให้สอดคล้องกับมาตรการที่กำหนด และปรับรูปแบบการบริหารกำลังคนโดยวางแผนอัตรากำลัง
และปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตลอดจนพิจารณาในรูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับลักษณะภารกิจมากยิ่งขึ้น

ที่มา [สรุปข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี 11 สิงหาคม 2569](#)