

ประมาณ ตามแบบ คปร. 1 และส่งให้ คปร. ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคมของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ กระทรวงที่สังกัด และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภททราบ

4.2 การขอรับการจัดสรรอัตรา

1) การขอรับการจัดสรรอัตราเงินเดือน/ตำแหน่งที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ

หากส่วนราชการใด มีความจำเป็นจะขอรับการจัดสรรอัตรา/ตำแหน่งที่เกษียณอายุคืน และหรือขอรับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 : เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง

ให้ส่วนราชการเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาก่อนการนำเสนอ คปร. เพื่อให้กระทรวงพิจารณาในภาพรวมของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง และพิจารณาเกลี้ยตำแหน่งตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการที่ขอรับการจัดสรรอัตราเงินเดือนก่อน สำหรับส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด ให้เสนอ คปร. พิจารณาในขั้นที่ 2 ได้โดยตรง

ขั้นที่ 2 : เสนอ คปร.

หลังจากที่ อ.ก.พ. กระทรวง ได้พิจารณาก่อนการเสนอในภาพรวมของกระทรวงแล้ว ให้กระทรวงแจ้งบัญชีตำแหน่งที่ต้องยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของกระทรวงทั้งหมด ตามแบบ คปร. 1 และจัดทำคำขอรับการจัดสรรพร้อมเหตุผลความจำเป็นและข้อมูลที่สนับสนุนอย่างชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญ/จำเป็นของตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรร ตามแบบ คปร. 2 และส่งให้ คปร. ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคมของปี พร้อมส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท

กรณีขอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งที่เกษียณอายุคืนสำหรับส่วนราชการขนาดเล็ก ส่วนราชการขนาดกลาง และส่วนราชการตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่ส่งคำขอรับการจัดสรรอัตราเกษียณอายุคืน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2548 นั้น คปร. จะจัดสรรคืนให้ทั้งหมดตามคำขอ แต่สำหรับส่วนราชการขนาดใหญ่ คปร. จะพิจารณาในภาพรวมของทุกกระทรวง ทบวง กรม และจัดสรรให้ตามเหตุผลความจำเป็น

อนึ่ง ขนาดของหน่วยงานที่กำหนดถือตามจำนวนตำแหน่งข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนแล้ว ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปี โดยให้นับรวมอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุในวันที่ 1 ตุลาคม ของปีเดียวกันด้วย ซึ่งส่วนราชการจะต้องกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ตามแบบ คปร. 5 ซึ่งจะกล่าวในข้อ 6

2) การขอรับการจัดสรรอัตราสำหรับตำแหน่งที่ยังไม่มีอัตราเงินเดือน

สำหรับส่วนราชการที่มีตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือน ให้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 : เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง

ให้ส่วนราชการเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาก่อนการยกย่องเสนอ คปร. เพื่อให้กระทรวงพิจารณาในภาพรวมของตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงก่อน โดยจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งและจัดลำดับความสำคัญ/จำเป็นของตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการที่ขอรับการจัดสรร ตามแบบ คปร. 2 และ ส่งให้ คปร. ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคมของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาเรื่องดังกล่าวให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สำหรับส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด ให้เสนอ คปร. พิจารณาในขั้นที่ 2 ได้โดยตรง

ขั้นที่ 2 : เสนอ คปร.

หลังจากที่ อ.ก.พ. ได้พิจารณาในภาพรวมของกระทรวงแล้ว ให้กระทรวงจัดทำคำขอรับการจัดสรรพร้อมเหตุผลความจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญ/จำเป็นของตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรร ตามแบบ คปร. 2 และส่งให้ คปร. ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคมของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภททราบ

คปร. จะพิจารณาจัดสรรในภาพรวมของทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยเน้นการจัดสรรอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในส่วนราชการตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่มีตำแหน่งที่ยังไม่มีอัตราเงินเดือน เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องส่งข้อมูลจำนวนตำแหน่งที่ยังไม่มีอัตราเงินเดือนตามแบบ คปร. 5 และส่ง คปร. ภายในวันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน ของปี

3) การขออัตราตั้งใหม่กรณีมีความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ 2 กรณี

(1) มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่ (นอกเหนือจากการจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรมใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2545) และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

(2) เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

ทั้งนี้ ให้เกลี้ยกล่อมคนภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการก่อนหากยังมีกำลังคนไม่เพียงพอ ให้ใช้วิธีการจ้างงานแบบหลากหลาย เช่น ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง พนักงานของรัฐ หรือจ้างเหมาเอกชน แล้วแต่กรณี และหากดำเนินการแล้วยังไม่เพียงพออีก ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 : เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง

ให้ส่วนราชการเสนอคำขอพร้อมเหตุผลความจำเป็นให้อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณากลับกรองและเกลี้ยกล่อมคนระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวงเดียวกันก่อน

ขั้นที่ 2 : เสนอองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท

ให้กระทรวงเสนอคำขอพร้อมเหตุผลความจำเป็นซึ่งได้ผ่านการพิจารณากลับกรองจาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง แล้ว ไปยังองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ขั้นที่ 3 : เสนอ คปร.

ให้กระทรวงเสนอคำขอพร้อมเหตุผลความจำเป็นซึ่งผ่านการกลับกรองของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

ขั้นที่ 4 : เสนอคณะรัฐมนตรี

ให้กระทรวงเสนอคำขอพร้อมเหตุผลความจำเป็น ซึ่งผ่านการกลับกรองของ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแล้ว ไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติการตั้งอัตราเพิ่มใหม่ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้

ขั้นที่ 5 : เสนอ คปร.

เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้กระทรวงเสนอคำขอรับจัดสรรอัตราจาก คปร. พร้อมเหตุผลความจำเป็นตามแบบ คปร. 2 และส่งให้ คปร. ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคม ของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภททราบ

5. การบริหารจัดการอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุและว่างระหว่างปี

5.1 การแจ้งยุบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปี

ให้ส่วนราชการที่มีอัตราลูกจ้างประจำว่างจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปี จัดทำบัญชีรายละเอียดอัตราลูกจ้างประจำที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปี ตามแบบ คปร. 3 และ แบบ คปร. 4 และส่งให้ คปร. ภายในวันที่ 20 เดือนพฤศจิกายนของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาเรื่องดังกล่าวให้กระทรวงที่สังกัด กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และองค์การกลางบริหารงานบุคคลทราบ

ทั้งนี้ อัตราตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้งยุบเลิกมายัง คปร. โดยไม่ได้ขอยกเว้นการยุบเลิกนั้น กรมบัญชีกลางจะยุบเลิกอัตราเงินเดือนของตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้น

5.2 การขอยกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ

หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นจะขอยกเว้นการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุหรือว่างระหว่างปี ให้เสนอคำขอให้ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป โดยแจ้งเหตุผลความจำเป็นและรายละเอียดของข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. และส่งให้ คปร. ภายในวันที่ 20 เดือนพฤศจิกายนของปี พร้อมทั้งส่งสำเนาเรื่องดังกล่าวให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ กระทรวงที่สังกัด และองค์การกลางบริหารงานบุคคลเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

6. การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังของส่วนราชการ

ให้ส่วนราชการกรอกข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตามแบบ คปร. 5 และส่งให้ คปร. ปีละ 2 ครั้ง ตามกำหนดดังนี้

1) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปี ส่งให้ คปร. ภายในวันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน ของปีเดียวกัน

2) ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน ของปีส่งให้ คปร. ภายในวันที่ 20 เดือนกรกฎาคม ของปีเดียวกัน

7. การกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อตอบแทนส่วนราชการที่บริหารจัดการกำลังคนได้ดี

คปปร. จะดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ และผู้แทนกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณา กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อตอบแทนส่วนราชการที่สามารถบริหารจัดการกำลังคนได้ดี เช่น อาจจัดสรรเงินงบประมาณที่รัฐประหยัดได้ส่วนหนึ่งจากการลดคน ไปจ่ายเพิ่มเป็นโบนัสให้กับผู้ที่อยู่ในส่วนราชการนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งจะจูงใจให้ส่วนราชการทราบเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และร่วมกันดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐต่อไป

8. มาตรการอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

มาตรการเสริมเพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ได้ผลมากยิ่งขึ้น โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้มีผลเป็นรูปธรรม ดังนี้

1) การถ่ายโอนงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และการจัดตั้งองค์การมหาชน

- ทบทวนบทบาทและภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และกำหนดให้มีความชัดเจนว่า ภารกิจใดรัฐเป็นผู้ปฏิบัติ ภารกิจใดควรถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจใดควรดำเนินการโดยเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เน้นการปรับระบบราชการจากผู้ปฏิบัติ และผู้ควบคุมมาเป็นการดำเนินงานเฉพาะภารกิจหลัก และส่งเสริมการดำเนินงานของภาคเอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เร่งรัดการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ และวางระบบรองรับการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อถ่ายโอนบุคลากรออกจากระบบราชการ โดยคำนึงถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนด้วย

2) การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล

- ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการบริหารกำลังคน โดยยึดหลักการตามระบบคุณธรรม (Merit System) หลักสมรรถนะ (Competency Based) และหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance Based)

- มีการถ่ายเทผู้มีผลการประเมินต่ำออกจากระบบและมีระบบการจูงใจคนให้ออกจากระบบราชการโดยให้ค่าตอบแทน เช่น โครงการเกษียณก่อนกำหนดโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น

- มีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เป็นธรรมและสอดคล้องกับอัตราค่าตอบแทนโดยรวมในตลาดแรงงาน มีระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน เพื่อให้สามารถจูงใจคนรุ่นใหม่ คนเก่งคนดี คนมีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ

- มีระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตรวจสอบกำลังคนในหน่วยงานต่าง ๆ ว่า มีกำลังคนขาดหรือเกินในส่วนใด และสร้างระบบการเกลี้ยกำลังคนที่ใช้ได้ผลจริงเพื่อเป็นกลไกในการกระจายกำลังคนที่ขาด/เกิน ให้เกิดความสมดุลและใช้กำลังคนอย่างได้ประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเอื้อต่อการบริหารจัดการกำลังคนด้วย

3) การปรับปรุงระบบการจ้างงาน

- ให้มีความยืดหยุ่น มีการจ้างกำลังคนหลากหลายประเภทตามความเหมาะสมของภารกิจ เช่น การจ้างลูกจ้างสัญญาจ้าง การจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านเข้ามาช่วยทำงาน (เช่น งานวิจัย งานที่ปรึกษา ฯลฯ) การจ้างลูกจ้างชั่วคราว การจ้างเหมาเอกชน

- มีระบบรองรับการดำเนินการสำหรับกำลังคนแต่ละประเภทตามความเหมาะสม เช่น ระบบการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารตำแหน่ง ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ระบบสวัสดิการ/ประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น

4) การปรับปรุงระบบงาน

- จัดลำดับความสำคัญของงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยที่สุด

- ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานตามภาระหน้าที่ ลดสายการบังคับบัญชา ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

- นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานเพื่อทดแทนการใช้กำลังคน

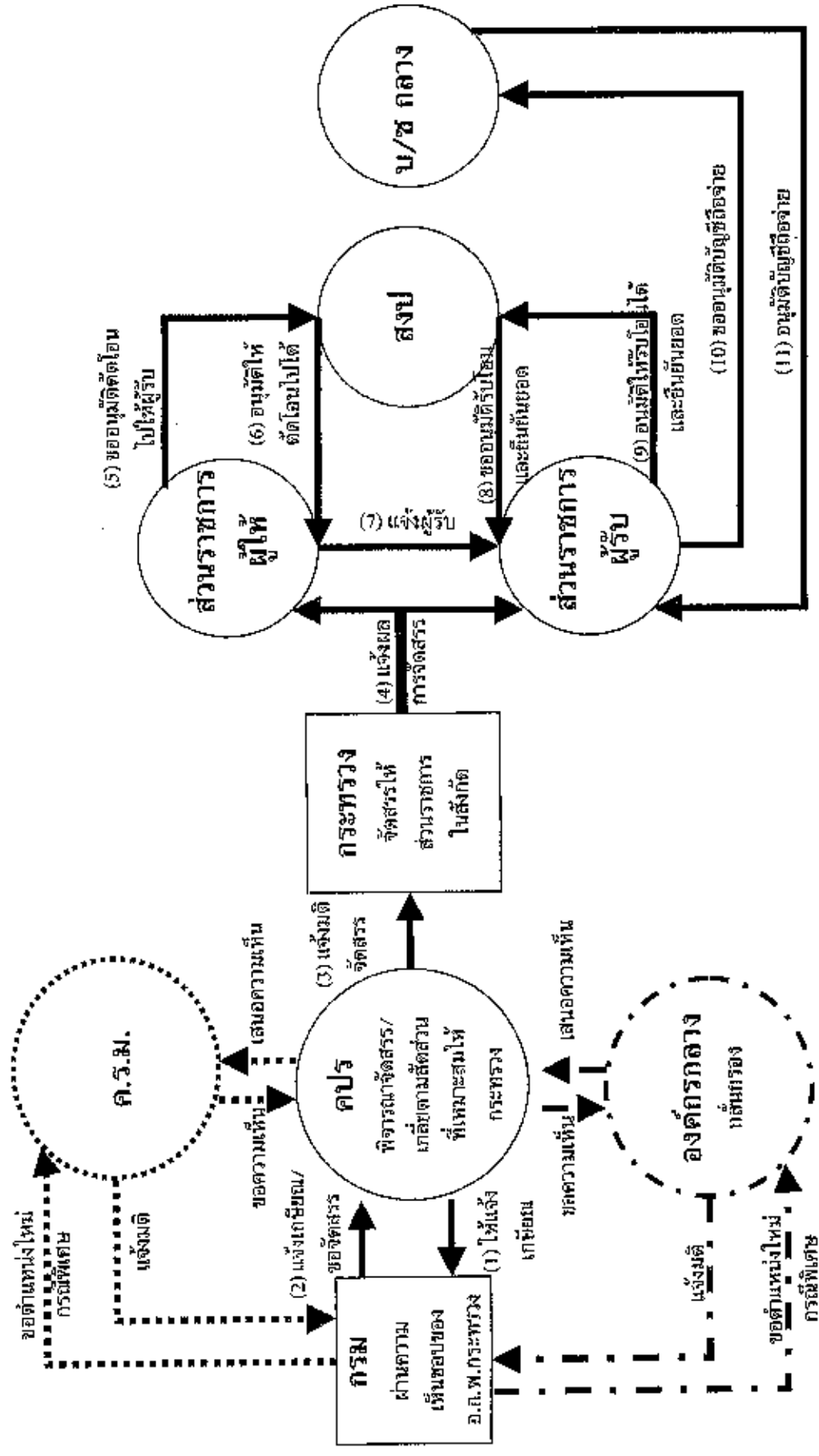
5) การพัฒนากำลังคน

- พัฒนากำลังคนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้ และด้านทัศนคติ ค่านิยม เพื่อให้อนุชนน้อยลง แต่พัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น

- พัฒนาคณรุ่นใหม่ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ Knowledge Worker มีความรู้ความชำนาญหลายด้าน

- พัฒนาคณรุ่นเก่าให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับระบบและวิธีการทำงานแนวใหม่

ขั้นตอนการจัดสรรอัตราและตัดโอนตำแหน่ง/เงินเดือนจากผลเกษียณ



กรณีขอตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นกรณีพิเศษอันหลีกเลี่ยงไม่ได้

ภาคผนวก

มติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546

เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๑ เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๒.๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๒.๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ เรื่อง ผลการดำเนินการของคปร. ในปีงบประมาณ ๒๕๔๔ เกี่ยวกับอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ และอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกจากผลการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ ๓

๒.๗ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

๒.๘ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ เรื่อง การปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

๓. คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกตว่ายังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ถือว่าเป็นข้าราชการ แต่เป็นพนักงานของรัฐ เช่น แพทย์ ซึ่งแม้จะได้รับเงินเดือนเท่ากับข้าราชการ แต่พนักงานของรัฐดังกล่าวประสงค์จะเป็นข้าราชการมากกว่า การกำหนดให้เป็นพนักงานของรัฐ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ และมีการลาออกเป็นจำนวนมาก จึงมอบให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไปพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นข้าราชการหรืออาจจะเป็นข้าราชการระบบใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายบรรศักดิ์ อวรรณโณ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

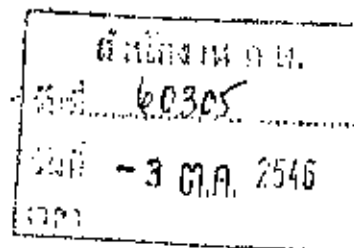
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

16k11-0000

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๕๕



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ที่ นร (คปร.) ๑๐๐๙.๑/๕๓๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๖

ด้วยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑. ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนด
เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และมีมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไปด้วย
๒. ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อเสนอ และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
รับไปดำเนินการ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
โดยให้ปรับปรุงระยะเวลาตามมาตรการระยะสั้นจากเดิมที่กำหนดไว้ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ -
๒๕๔๙) ลงเหลือ ๒ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะรัฐมนตรีชุดนี้
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๔๘) ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องดำเนินการนอกเหนือ
มาตรการดังกล่าวก็ขอให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกเป็นกรณี ๆ ไป

๒. ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อเสนอของ คปร. และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๓๘ เรื่อง การดำเนินการ
ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๓๙ เรื่อง การดำเนินการ
ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๑ เรื่อง มาตรการปรับขนาด
กำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ



ที่ นร (คปร.) 1009.1/576

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย
และนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก ภท. 10300

19 กันยายน 2546

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน 120 ชุด

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบเรื่องการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ และการปรับปรุงมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยด่วน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้จัดทำบันทึกเรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้พิจารณาเห็นชอบและมีบัญชาให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสีมา สีมานันท์)

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

สำนักงาน ก.พ.

โทร. 0 2280 3332 0 2281 3333 ต่อ 2405

โทรสาร 0 2282 0874

นางสาวอรรณี

(นางสาวอรรณี ชุนทรวาท)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ ๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. โทร. 0 2281 3333 ต่อ 2405
ที่ นร (คปร.) 1009.1/ 545 วันที่ 16 กันยายน 2546
เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

1. ที่มา

ตามที่ในการประชุมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. เรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ และการปรับปรุงมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา นั้น

2. ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอเรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยได้ปรับปรุงบันทึกตามความเห็นของที่ประชุม คปร. เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว ตามเอกสารแนบ

3. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ จะได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ในมคอ

(นายสีมา สีมานันท์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ปฏิบัติราชการแทน นายกรัฐมนตรี

18 ก.ย. 2546

(๒๐) ๒๐๒๖

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

1. ที่มา

1.1 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบัน ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 ภาครัฐได้ปรับบทบาทภารกิจและปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารราชการ ระบบและวิธีการทำงานแนวใหม่ รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ ตลอดจนเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับการบริหารราชการยุคใหม่ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ "คน" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของระบบให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูงอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนหนึ่งในกระบวนการนั้นคือ มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีผลใช้มานาน ควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการบริหารงานตามบทบาทภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

1.2 มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

• ข้าราชการ

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ

(1) ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541

(2) ให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับที่เหลืออีกร้อยละ 20ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการ

กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก

(3) มอบหมายให้สำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. พิจารณากำหนดมาตรการจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

2) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 เรื่อง มาตรการกำหนดอัตราค่าจ้างและการแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมใหม่

(1) ใช้จำนวนรวมของตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ณ ปัจจุบัน (จำนวนรวม 394,385 อัตรา) โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(2) คงกรอบอัตราค่าจ้างรวมในแต่ละระดับไว้ และใช้การเกลี่ยตำแหน่งจากกระทรวงเดิมไปกระทรวงใหม่แทน

(3) การเกลี่ยอัตราค่าจ้างและโยกย้ายถ่ายโอนข้าราชการ ต้องคำนึงถึงความสมัครใจ ความเป็นธรรมและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่

• ลูกจ้างประจำ

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 เรื่องมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ

ให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง และให้ส่วนราชการจ้างเหมาบริการแทน

2) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2545 ให้ทุกส่วนราชการยุบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 เป็นต้นไป

3) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่องมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ เห็นชอบตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 6 หากส่วนราชการใดมีเหตุผลความจำเป็นที่จะให้คงอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงาน ให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

2. แนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ

2.1 หลักการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ควรเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร (Strategic Alignment) โดยเป็นระบบที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และยึดหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance Based) มีจุดเน้นสำคัญในการสร้างระบบที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย ใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ โดยทำเฉพาะภารกิจหลัก และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน พัฒนาคคนให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) มีการพัฒนาคคนโดยมองเป็นทุน (Human Capital) มีระบบจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ ในขณะที่เดียวกันก็มีการถ่ายเทคนที่มีความสามารถต่ำและไม่อาจพัฒนาได้ออกจากระบบ ทั้งนี้ โดยมอบให้ส่วนราชการมีอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้เองภายใต้กรอบตำแหน่งและเงินงบประมาณที่กำหนด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและมีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม

2.2 วัตถุประสงค์

1. กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่เหมาะสม
2. มีการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐที่ทันสมัย สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ โดยยึดเป้าหมายและมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก

2.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

การบริหารทรัพยากรบุคคลย่อมมีความสัมพันธ์กับประเภทขององค์กร และการบริหารงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร โดยมีการจำแนกในหลายมิติตามบทบาทภารกิจ การจ้างงาน และสถานการณ์ของการจ้างงาน ดังนี้

1) การทำงานภาครัฐแนวใหม่

การทำงานภาครัฐแนวใหม่ ต้องมีความชัดเจนว่า ภารกิจใดรัฐเป็นผู้ปฏิบัติการ ภารกิจใดควรถ่ายโอนให้ส่วนท้องถิ่น และภารกิจใดควรดำเนินการโดยเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เน้นการปรับระบบราชการจากผู้ปฏิบัติและผู้ควบคุม มาเป็นการดำเนินงานเฉพาะภารกิจหลักและส่งเสริมการดำเนินงานของภาคเอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม มีการตรวจสอบการใช้กำลังคนเพื่อใช้คนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการทำงานในรูปแบบเครือข่าย (Networking) มีการจ้างงานที่หลากหลาย (Flexible Employment) และเน้นความรับผิดชอบ (Accountability)

2) องค์การภาครัฐ

ภาครัฐจะมีองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ส่วนราชการ หน่วยงานอิสระ องค์กรมหาชน และองค์กรในรูปแบบอื่นๆ

3) รูปแบบของกำลังคนภาครัฐในอนาคต

ภาครัฐในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างของการจ้างงานที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ตามความเหมาะสมของงาน และความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน โดยกำลังคนภาครัฐในอนาคต จะประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานของรัฐ พนักงานตามสัญญา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ

4) การใช้คนในองค์กรภาครัฐ

ส่วนราชการจะต้องจำแนกภารกิจในความรับผิดชอบให้ได้เป็น 3 ประเภท คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน มีการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานตามประเภทของภารกิจนั้นๆ ทั้งนี้ ส่วนราชการ จะกำหนดสัดส่วนการจ้างหรือมอบหมายงานในกลุ่มงานประเภทต่าง ๆ ตามสัดส่วน ของภารกิจ 3 ประเภท ดังนี้

(1) ภารกิจหลัก (Core Function) ซึ่งเป็นงานตามกฎหมาย/นโยบาย หรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ๆ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติทั้งหมด

(2) ภารกิจรอง (Non-core Function) ซึ่งเป็นงานที่ทำเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักหรือการนํานโยบายไปปฏิบัติ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติ ประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นลูกจ้าง และ Outsourcing

(3) ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) ซึ่งเป็นงานด้านบริการ ให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นลูกจ้าง และ Outsourcing

การแบ่งกลุ่มภารกิจดังกล่าว จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความคล่องตัว สามารถจ้างงานตามภารกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ลดภาระด้านการพัฒนาบุคลากรที่หย่อนประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มโอกาสในการสรรหาผู้มีความสามารถเฉพาะด้านเพื่อช่วยงานราชการในบางช่วงเวลาที่มีความจำเป็น การจ้างงาน

ดังกล่าวสามารถจ้างได้ตามแต่ประเภทของภารกิจที่แตกต่างกันขององค์กรได้โดยคล่องตัว นอกจากนี้ ยังทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายการปรับลดกำลังคนภาครัฐในภารกิจต่างๆ ในอนาคตได้อย่างชัดเจนด้วย

5) โครงสร้างกำลังคนภาครัฐ

หน่วยราชการยุคใหม่ต้องมีการถ่ายเทบุคลากรบ้าง โดยให้มีสัดส่วนของข้าราชการรุ่นเก่า (อายุมาก) ต่อข้าราชการรุ่นใหม่/ระดับปฏิบัติที่มีความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อความมีชีวิตชีวา (Vitalization) และความสำเร็จในการทำงาน

6) ช่วงชั้นการบังคับบัญชาใหม่ (Layer)

เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบองค์กรแนวใหม่ ควรลดช่วงชั้นการบังคับบัญชาให้เหลือเพียง 4 ระดับ ดังนี้

- ช่วงชั้นที่ 1 เป็นระดับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นระดับผู้กำหนดและควบคุมนโยบาย การบริหารจัดการ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
- ช่วงชั้นที่ 2 เป็นระดับผู้อำนวยการสำนัก / กอง / ศูนย์ ซึ่งเป็นระดับที่นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติ
- ช่วงชั้นที่ 3 เป็นระดับนักวิชาการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Knowledge Worker)
- ช่วงชั้นที่ 4 สำหรับข้าราชการเข้าใหม่ (Journey Worker) จะเป็นกลุ่มกำลังคนที่อยู่ในระดับของการฝึก / เตรียมการเพื่อเข้าสู่การเป็น Knowledge Worker ต่อไป

ส่วนกำลังคนในกลุ่มงานสนับสนุน (Clerical Workers) นั้น ไม่จำเป็นต้องใช้คนที่เป็นข้าราชการ แต่ควรปล่อยคนกลุ่มนี้ออกไปและทดแทนด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือใช้ลูกจ้างสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือใช้วิธีการจ้างเหมาเอกชน (contract out) ซึ่งเป็นวิธีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและมีความหลากหลายตามความเหมาะสมของลักษณะงานและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดกำลังคนภาครัฐ (ประเภทถาวรคือข้าราชการประจำ) แล้ว ยังทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้ การจ้างงานบางประเภทที่ภาคเอกชนทำได้ดีกว่าภาครัฐ หรือการจ้างบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ/ความถนัดเฉพาะทาง ยังทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากกว่าที่องค์กรภาครัฐโดยข้าราชการจะเป็นผู้ปฏิบัติเองอีกด้วย

3. ข้อเท็จจริง

3.1 ผลการดำเนินงานตามมาตรการ

การดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ ดังกล่าว สามารถชะลอการเพิ่มอัตราจ้าง และลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ โดยในภาพรวม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 - ปัจจุบัน ทำให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังคนในภาพรวมมากขึ้นจากงานที่มีความสำคัญน้อยและไม่เร่งด่วน ไปยังงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า แทนการเพิ่มอัตราจ้าง และสามารถลดอัตราจ้างคนภาครัฐลงได้ทั้งสิ้น 102,677 อัตรา จำแนกเป็นอัตราข้าราชการ จำนวน 70,246 อัตรา (ร้อยละ 68.41) และอัตราลูกจ้างประจำ จำนวน 32,431 อัตรา (ร้อยละ 31.59) ซึ่งทำให้รัฐสามารถลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลงได้ปีละ 19,742 ล้านบาท จำแนกเป็นการลดภาระในส่วนของข้าราชการ จำนวน 15,555 ล้านบาท (ร้อยละ 78.79) และในส่วน of ลูกจ้างประจำ จำนวน 4,187 ล้านบาท (ร้อยละ 21.21)

3.2 สภาพปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรการ

แม้ว่าจะสามารถลดกำลังคนและทำให้รัฐประหยัดงบประมาณได้เป็นจำนวนไม่น้อยก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาในบางประการ ซึ่ง คปร. ได้ดำเนินการสัมมนาระดมความคิดเห็นส่วนราชการต่าง ๆ เรื่องมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมาตรการฯ สรุปได้ดังนี้

- 1) การบังคับใช้ทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในบางส่วนราชการ โดยเฉพาะในส่วนราชการขนาดเล็ก
- 2) มีแต่คนสั่งงาน/คนรุ่นเก่า แต่ขาดผู้ปฏิบัติในระดับล่าง/คนรุ่นใหม่ เนื่องจากส่วนราชการได้ใช้ตำแหน่งระดับบรรจุมายุบตบแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ
- 3) อัตราจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่คนลดลง ส่วนราชการบางแห่งจึงมีอัตราจ้างไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นยังไม่ได้ผลเป็นรูปธรรม รัฐยังต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
- 5) ขาดการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ทำให้การใช้อัตราจ้างไม่เหมาะสม

6) ขาดระบบการเกลี้ยกำลัคนที่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถเกลี้ยกันเองระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวงเดียวกันได้

7) ขาดระบบการตรวจสอบการใช้กำลัคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถระบุได้ว่า กำลัคนขาดหรือเกินในส่วนใดบ้าง

8) ไม่มีรางวัลตอบแทนให้ส่วนราชการที่ดำเนินการตามมาตรการ

9) การบังคับใช้มาตรการยังไม่ครอบคลุมกำลัคนภาครัฐทุกประเภท

10) โครงการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งสามารถลดกำลัคนลงได้มาก แต่ก็มีส่วนทำให้รัฐสูญเสียคนดีคนเก่งออกไปจากระบบ

11) ส่วนราชการยังไม่พร้อมใช้เทคโนโลยีแทนคน ทั้งยังขาดงบประมาณสนับสนุน

12) ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่ยังอยู่ในระบบต้องทำงานหนักมากขึ้น

13) คปร. ไม่อาจจัดสรรอัตราที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ส่วนราชการได้ครบตามความต้องการ

14) การดำเนินการตามมติ คปร. ใช้เวลานาน เนื่องจากมีขั้นตอนมาก

3.3 สภาพการณ์ของตำแหน่ง

1.) สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้มีส่วนราชการต่าง ๆ เกิดขึ้น ทั้งระดับกระทรวง กรม รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบงานและย้ายปรับเปลี่ยนภารกิจข้ามกรมข้ามกระทรวง ทำให้ต้องมีการโยกย้ายตัดโอนอัตรากำลัคนให้เหมาะสม ซึ่งในการปรับโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ก.พ. ได้มีมติกำหนดตำแหน่งในกระทรวงต่าง ๆ โดยเฉพาะกระทรวง/กรมตั้งใหม่เพิ่มขึ้น และมีจำนวนตำแหน่งไม่มีเงิน จำนวน 2,560 ตำแหน่ง ซึ่ง คปร. ได้ขอยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 เฉพาะในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 เป็นกรณีพิเศษชั่วคราวเพียงปีเดียว เพื่อจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 จำนวน 2,086 อัตราทั้งหมด(ไม่มีการยุบเลิก)ให้กับส่วนราชการที่มีความจำเป็น โดยเน้นส่วนราชการตั้งใหม่ ซึ่งอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ที่ผ่านมา คปร. จึงยังไม่อาจจัดสรรอัตราเงินเดือนให้กับ