



ส่วนที่สี่

บันทึกข้อความ

ร.ร. 8886
11 ต. 116
ร.ร. 2/1014
11 ต. 46

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. กลุ่มพัฒนาระบบคำตอบแทนและสวัสดิการ โทร. 0 2282 1889
ที่ นร 1008.1/ 1940 วันที่ 26 พฤศจิกายน 2546
เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

29 พ.ย. 2546

จัดเข้าวาระ.....

1 ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 เห็นว่าแนวทางการลดค่าใช้จ่ายสำหรับกำลังคนภาครัฐ ที่อาจดำเนินการได้ คือ ให้ผู้ที่มีอายุเกินกว่า 55 ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ ไม่ต้องมาปฏิบัติราชการ แต่ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยไม่รวมเงินประจำตำแหน่งและสิทธิอย่างอื่นที่ได้รับในขณะปฏิบัติราชการฯ และมอบให้กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปได้และเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

1.2 รองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ได้สั่งการให้ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณประสานเพื่อให้อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขานุการ ก.พ.ร. และเลขานุการ ก.พ. จัดทำข้อเสนอมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้นำเสนอฯ นายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546 และ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาภายในต้นเดือนธันวาคม 2546

2. ข้อเท็จจริง

2.1 การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการที่จะกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นและการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวอย่างขนานใหญ่ ทั้งการปรับความรู้ เทคโนโลยี ทักษะและวิธีการทำงานแบบใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแนวใหม่และหน่วยงานใหม่รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อเริ่มอาชีพใหม่นอกกระบบราชการ

2.2 ภาครัฐมีนโยบายปรับขนาดกำลังคนที่สำคัญ ได้แก่

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า (พ.ศ. 2545-2549) ด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี กำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้อหนึ่ง คือ ภาครัฐมีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสม มีระบบและกลไกการทำงานรวมทั้งระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลงานและผลการให้บริการของภาครัฐ ทั้งด้านความพอใจของประชาชนและต้นทุนการดำเนินงานได้

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 -พ.ศ. 2550) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ด้านขนาดกำลังคนภาครัฐ กำหนดตัวชี้วัดในการปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และ/หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตามข้อเสนอของ คปร. โดยมีมาตรการระยะสั้น (2 ปี) ดังนี้

- (1) ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

- (2) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมารวมกันไว้ที่ คปร. และให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กระทรวง และให้กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด โดยในส่วนของการพลเรือน ให้คงกรอบอัตรากำลังรวม จำนวน 394,385 อัตราตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545

3. สารสำคัญของข้อเสนอ

เพื่อสนองต่อนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาระบบราชการ จึงเห็นควรกำหนดมาตรการเพื่อปรับจำนวนและคุณภาพข้าราชการให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 หลักการ

- (1) ความสมัครใจร่วมกันของข้าราชการและราชการ
- (2) หลักความรับผิดชอบของส่วนราชการ
- (3) หลักการบริหารแบบเน้นผลงาน
- (4) หลักการจูงใจ

3.2 กำหนดให้มีมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย 3 มาตรการ ดังนี้

มาตรการ 1 : มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ หรือ มาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี เป็นมาตรการจูงใจสำหรับผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (อายุ 45 ปีขึ้นไปสำหรับข้าราชการทหาร) หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวิคูณ) และมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีเป้าหมายเน้นการบริหารกลุ่มนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้สมรรถนะทางกาย เช่น กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป ที่สมัครใจจะออกไปเริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ด้วยความมั่นใจอย่างมั่นคง โดยผู้เข้าร่วมมาตรการนี้ต้องเป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

- ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ
- ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ
- ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร
- ข้าราชการประเภทอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

และจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(2) ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เป็นต้น

(3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตราจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ขึ้นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

และให้ได้รับสิทธิประโยชน์ใจ ดังนี้

(1) ให้สิทธิประโยชน์ใจเป็นเงินก้อนในการลงทุน 8-15 เท่าของจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ตามสูตร

$$[8 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)}] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)}$$
 แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง

(2) วงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ส.ว.) ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับงานราชการ ให้ยกเว้นการใช้มาตรการนี้สำหรับข้าราชการในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณากำหนด

มาตรการ 2 : มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ (recommended retirement) โดยเสนอทางเลือกให้ข้าราชการที่ทำงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภารกิจที่มีการโอนระหว่างหน่วยงาน และข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและทักษะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีการทำงานของภาครัฐแนวใหม่ หรือบทบาทของหน่วยงานใหม่ ได้รับโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติม หรือเลือกลาออกจากราชการโดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษเช่นเดียวกับมาตรการ 1 โดยผู้เข้าร่วมมาตรการนี้ต้องเป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่งและเป็นผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับมาตรการ 1 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

มาตรการ 3 : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อออกนอกระบบราชการ (ร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ) โดยมีกลไกดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่วนราชการประเมินผลงานข้าราชการอย่างจริงจังโดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและประกาศให้ข้าราชการทราบ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ มีทางเลือก ดังนี้

- เลือกลาออกจากราชการก่อนเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ โดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจเป็นเงินก้อน ตามสูตร

$[7 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)}] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)}$

ทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน 12 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ

- เลือกอยู่ในระบบราชการต่อไป โดยเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มเติม เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการที่เข้ารับการพัฒนาแล้วย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/กลุ่มงานใหม่ โดยส่วนราชการต้องดำเนินการให้ข้าราชการดังกล่าวจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกับส่วนราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามข้อตกลงที่กำหนด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการโยกย้ายข้าราชการระหว่างหน่วยงานตามความสมัครใจร่วมกัน

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 ส่วนราชการหรือส่วนราชการที่รับโอนประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายหลังการทำงานครบรอบการประเมินครึ่งปี หากข้าราชการผู้ผ่านการพัฒนาได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง ให้มีทางเลือกดังนี้

- หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ

- ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการได้ตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

(4) ให้ใช้มาตรการนี้กับข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามมาตรการที่ 1 รวมถึงข้าราชการอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ และต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับมาตรการ 1 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะบรรจุกลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหารไม่ได้
สิทธิประโยชน์ใจอื่น ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการยังได้รับ

- สิทธิประโยชน์ใจตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการมีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการเหตุเกษียณอายุ (สำหรับผู้ลาออกจากราชการในวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) โดยให้ได้รับประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์ใจทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับตามมาตรการ
- ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ใจไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติและให้จ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมาตรการกู้เงินตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีมาตรการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.-กบข.
- ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจากราชการตามมาตรการฯ

3.3 การยุบเลิกตำแหน่ง

ไม่ยุบตำแหน่งในส่วนราชการขนาดเล็ก ตำแหน่งของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง และตำแหน่งของข้าราชการผู้ซึ่งลาออกจากราชการตามมาตรการ 3 ส่วนตำแหน่งอื่น ให้ คปร. พิจารณาจัดสรรตามเหตุผลความจำเป็นตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

3.4 ระยะเวลามาตรการ ปีงบประมาณ 2547 โดยเริ่มดำเนินการมาตรการตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 และให้ข้าราชการออกจากราชการตามมาตรการ (1) และ (2) ในวันที่ 1 เมษายน 2547

3.5 การดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรการนี้

3.6 มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับข้าราชการที่ยังคงอยู่ในระบบราชการและต้องรับภาระงานมากขึ้นเนื่องจากการลดอัตรากำลัง

ของภาครัฐ อาทิ ระบบสำหรับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระบบนักบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

4. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการให้นำข้อเสนอดังกล่าว ตามรายละเอียดในเอกสารที่แนบเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นายสีมา สีมันนท์)

เลขาธิการ ก.พ.

เสนอวงประชุม



(นายวิชชุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ปฏิบัติราชการแทน นายกรัฐมนตรี

27 พ.ย. 2546

เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1 ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 เห็นว่าแนวทางการลดค่าใช้จ่ายสำหรับกำลังคนภาครัฐ ที่อาจดำเนินการได้ คือ ให้ผู้ที่มีอายุเกินกว่า 55 ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ ไม่ต้องมาปฏิบัติราชการ แต่ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยไม่รวมเงินประจำตำแหน่งและสิทธิอย่างอื่นที่ได้รับในขณะปฏิบัติราชการฯ และมอบให้กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปได้และเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

1.2 การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการที่จะกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการให้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่นำไปสู่การจัดโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ถือได้ว่าเป็นการดำเนินงานที่สำคัญของการปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นรูปธรรมรวมถึงการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมมาเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน การปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น การเร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน โดยการบริหารจัดการภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารราชการแบบบูรณาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการสร้างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูงในระบบราชการ และสร้างความคล่องตัวในการเกลี่ยและถ่ายโอนกำลังคนภายในภาคราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ภาครัฐมีนโยบายปรับขนาดกำลังคนที่สำคัญ ได้แก่

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า (พ.ศ. 2545-2549) ด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี กำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้อหนึ่ง คือ ภาครัฐมีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสม มีระบบและกลไกการทำงานรวมทั้งระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลงานและผลการให้บริการของภาครัฐ ทั้งด้านความพอใจของประชาชนและต้นทุนการดำเนินงานได้

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 -พ.ศ. 2550) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ด้านขนาดกำลังคนภาครัฐ กำหนดตัวชี้วัดในการปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และ/หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตามข้อเสนอของ คปร. โดยมีมาตรการระยะสั้น (2 ปี) ดังนี้

(1) ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

(2) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมารวมกันไว้ที่ คปร. และให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กระทรวง และให้กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด โดยในส่วนของราชการพลเรือน ให้คงกรอบอัตรากำลังรวม จำนวน 394,385 อัตราตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545

1.3 ปัญหาด้านโครงสร้างกำลังคนที่สำคัญ คือ งานราชการเป็นงานอาชีพ (lifetime employment) ในขณะที่ช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ราชการควบคุมอัตราเพิ่มของกำลังคนทำให้คนใหม่เข้าน้อย คนเก่าอยู่นาน ราชการจึงมีคนรุ่นใหม่ (อายุต่ำกว่า 35 ปี) เพียงร้อยละ 30 แต่มีบุคลากรอายุสูงกว่า 35 ปีถึงร้อยละ 70 ซึ่งรวมผู้มีอายุสูงกว่า 50 ปีถึงร้อยละ 16.53 (ข้อมูล ปี 2544)

1.4 นโยบายรัฐบาลและผลการปฏิรูประบบราชการข้างต้นทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวอย่างขนานใหญ่ ทั้งการปรับความรู้ เทคโนโลยี ทักษะและวิธีการทำงานแบบใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแนวใหม่และหน่วยงานใหม่รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อเริ่มอาชีพใหม่นอกระบบราชการ

2 ข้อเสนอ

เพื่อสนองต่อนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาระบบราชการ จึงเห็นควรกำหนดมาตรการเพื่อปรับจำนวนและคุณภาพข้าราชการให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ โดยมีหลักการ รายละเอียดมาตรการและระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

2.1 หลักการ

การดำเนินมาตรการยึดหลักการดังต่อไปนี้

(1) ความสมัครใจของผู้เข้าร่วมมาตรการ โดยเสนอทางเลือกให้ผู้สนใจสมัครเข้าร่วมมาตรการได้โดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษเพิ่มเติมจากการลาออกปกติ ทั้งยังมีโอกาสในการสร้างธุรกิจใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพได้

(2) หลักความรับผิดชอบของส่วนราชการ ส่วนราชการโดยผู้มีอำนาจอนุญาตตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณาการลาออกโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และประโยชน์ของทางราชการ

(3) หลักการบริหารแบบเน้นผลงาน โดยเป็นกลไกให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันก็มีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้งข้าราชการด้วย

(4) หลักการจูงใจ โดยให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินช่วยเหลือ (เงินก้อน) โดยจ่ายให้ผู้มีเวลาราชการเหลืออยู่มากสูงกว่าผู้มีเวลาราชการเหลือน้อย

2.2 ลักษณะมาตรการ

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นมาตรการ “เฉพาะ” ที่รัฐบาลในฐานะ “นายจ้าง” จัดขึ้นเป็นพิเศษโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับขนาดและโครงสร้างของทรัพยากรบุคคลภาครัฐบาล รัฐบาลจึงได้กำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ ตลอดจนและสิทธิประโยชน์จูงใจของผู้ออกจากราชการตามมาตรการแตกต่างจากการลาออกกรณีปกติ

เนื่องจากเป็นมาตรการลักษณะร่วมใจจาก (ยกเว้นในส่วนของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อออกนอกระบบราชการ) ดังนั้น แม้ข้าราชการจะมีสิทธิสมัครเข้าร่วมมาตรการ แต่เป็นสิทธิของรัฐในฐานะ “นายจ้าง” ที่จะพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้เข้าร่วมมาตรการ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยรัฐบาลได้มอบอำนาจการพิจารณาให้กับหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการนี้มิใช่เรื่องทั่วไป จึงมิได้ขัดหรือแย้งกับมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่บัญญัติให้รัฐในฐานะ “รัฐ” มีหน้าที่ที่จะไม่กระทำโดยเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

อีกทั้งไม่ขัดมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญฯ ที่บัญญัติว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม เนื่องจากข้าราชการผู้ที่ไม่ได้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ ยังคงมีสิทธิลาออกตามปกติ โดยในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สิทธิการลาออกจะเป็นไปตามมาตรา 113 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

2.3 มาตรการ

กำหนดมาตรการตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ดังนี้

2.3.1 มาตรการ 1 : มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ หรือ มาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี เป็นมาตรการจูงใจสำหรับผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (อายุ 45 ปีขึ้นไปสำหรับข้าราชการทหาร) หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวิคูณ) และมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีเป้าหมายเน้นการบริหารกลุ่มนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้สมรรถนะทางกาย เช่น กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป ที่สมัครใจจะออกไป

เริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ด้วยความมั่นใจอย่างมั่นคง โดยผู้เข้าร่วมมาตรการต้องเป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ
- ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ
- ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร
- ข้าราชการประเภทอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

และจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(2) ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เป็นต้น

(3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรการจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

และให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ ดังนี้

(1) ให้สิทธิประโยชน์จูงใจเป็นเงินก้อนในการลงทุน 8-15 เท่าของจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ตามสูตร

$$[8 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)}] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)}$$

แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง

(2) วงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ส.ว.) ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับงานราชการ ให้ยกเว้นการใช้มาตรการนี้สำหรับข้าราชการในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณากำหนด

2.3.2 มาตรการ 2 : มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ (recommended retirement) โดยเสนอทางเลือกให้ข้าราชการที่ทำงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภารกิจที่มีการโอนระหว่างหน่วยงาน และข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีการทำงานของภาครัฐแนวใหม่หรือบทบาทของหน่วยงานใหม่ ได้รับโอกาสให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติม หรือเลือกลาออกจากราชการโดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษเช่นเดียวกับมาตรการ 1 โดยให้ผู้เข้าร่วมมาตรการนี้ต้องเป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่งและเป็นผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับมาตรการ 1 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.3.3 มาตรการ 3 : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อออกนอกระบบราชการ (ร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ) โดยมีกลไกดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่วนราชการประเมินผลงานข้าราชการอย่างจริงจังโดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและประกาศให้ข้าราชการทราบ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ มีทางเลือก ดังนี้

- เลือกลาออกจากราชการก่อนเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ โดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจเป็นเงินก้อน ตามสูตร

$[7 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)}] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)}$

ทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน 12 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ

- เลือกอยู่ในระบบราชการต่อไป โดยเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มเติม เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการที่เข้ารับการพัฒนาแล้วย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/กลุ่มงานใหม่ โดยส่วนราชการต้องดำเนินการให้ข้าราชการดังกล่าวจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกับส่วนราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามข้อตกลงที่กำหนด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการโยกย้ายข้าราชการระหว่างหน่วยงานตามความสมัครใจร่วมกัน

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 ส่วนราชการหรือส่วนราชการที่รับโอนประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายหลังการทำงานครบรอบการประเมินครึ่งปี หากข้าราชการผู้ผ่านการพัฒนาได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง ให้มีทางเลือกดังนี้

- หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ

- ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการได้ตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

(4) ให้ใช้มาตรการนี้กับข้าราชการประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับมาตรการที่ 1 และข้าราชการอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ โดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับมาตรการ 1 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะบรรจุกลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหารไม่ได้ สิทธิประโยชน์จูงใจอื่น ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการยังได้รับ

- สิทธิประโยชน์จูงใจตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการมีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการเหตุเกษียณอายุ (สำหรับผู้ลาออกจากราชการในวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) โดยให้ได้รับประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับตามมาตรการ
- ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจไม่ต้องชดเชยส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติและให้จ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมาตรการกู้เงินตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีมาตรการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.-กบข.
- ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจากราชการตามมาตรการฯ

2.4 การขุบเลิกตำแหน่ง

- ให้ส่วนราชการคงตำแหน่งกรณีข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง และคงตำแหน่งของข้าราชการผู้ซึ่งลาออกจากราชการตามมาตรการ 3
- ให้ส่วนราชการตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และส่วนราชการขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 500 อัตรา) คงตำแหน่งของข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการทั้งสามมาตรการ
- ให้ส่วนราชการขนาดกลาง (500-1,000 อัตรา) และส่วนราชการขนาดใหญ่ (มากกว่า 1,000 อัตรา) แจกตำแหน่งที่เห็นสมควรขุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งของผู้เข้าร่วมมาตรการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ มารวมกันไว้ที่ คปร. และดำเนินการตามมาตรการอื่นที่ คปร. กำหนด

2.5 ระยะเวลามาตรการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 โดยใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้น 4 เดือนหลังจากคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ดังนั้น จึงเห็นควรให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 และให้ข้าราชการออกจากราชการในวันที่ 1 เมษายน 2547 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 1)

3. การดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง

- 3.1 ให้สำนักงบประมาณอนุมัติเงินเพื่อจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์จูงใจแก่ผู้เข้าร่วมมาตรการ จำนวนประมาณ 14,590 ล้านบาท สำหรับ 48,830 คน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 2)
- 3.2 ให้กระทรวงการคลังดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษีในส่วนของเงินก่อนที่ได้รับจากการเข้ามาตรการ และเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในกรณีที่เข้าสมาชิก กบข.
- 3.3 ให้กระทรวงการคลังและสำนักงบประมาณดำเนินการเพื่อรองรับการจ่ายเงินแก่ข้าราชการผู้ออกตามมาตรการ โดยออกพระราชกฤษฎีกาจ่ายเงินให้แก่ผู้เข้าร่วมมาตรการ การดำเนินงานร่วมกับ ธอส. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสิทธิประโยชน์จูงใจที่ผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับ
- 3.4 ให้สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ดำเนินการจ่ายเงินคืนสมาชิก
- 3.5 ให้สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกระทรวงแรงงานดำเนินการรองรับการเปลี่ยนอาชีพของผู้เข้าร่วมมาตรการ
- 3.6 ให้ คปร. รายงานผลการลดอัตราค่าจ้างต่อ ก.พ.ร. เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบ โดยให้ถือผลการปรับลดอัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน และเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการ
- 3.7 ให้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับกับการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรการนี้ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ถึง 2 ท่านเป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อกำกับการดำเนินงานมาตรการนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในลักษณะมาตรการพิเศษ
- 3.8 ให้ ก.พ. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการนี้ รวมถึงการประสานกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การดำเนินการตามมาตรการ
- 3.9 ให้สำนักงบประมาณจัดสรรเงินจากงบกลางเพื่อการประชาสัมพันธ์และบริหารโครงการจำนวน 20 ล้านบาท และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการตามมาตรการให้แก่ศูนย์พัฒนาและเพิ่มทักษะ สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลด้วย

- 3.10 ให้ ก.พ. ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดอายุมาตรการ และแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ โดยให้ข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพงานต่ำออกจากราชการหากได้รับการประเมินผลงานต่ำติดต่อกัน 2 ครั้ง
- 3.11 ให้ส่วนราชการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาและอนุมัติบุคคลเข้าร่วมมาตรการ
- 3.12 ให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่เข้าร่วมมาตรการนี้

4. มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนด มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับข้าราชการที่ยังคงอยู่ในระบบราชการ และต้องรับภาระงานมากขึ้นเนื่องจากการลดอัตรากำลังของภาครัฐ ได้แก่

- 4.1 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการให้มีระบบสำหรับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงซึ่งจะเปิดโอกาสให้ ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงได้มีโอกาสก้าวหน้าเร็วขึ้นและมีค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้น
- 4.2 ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการให้มีระบบนักบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเป็นการ สร้างผู้นำในระบบราชการอีกระบบหนึ่งทดแทนการลดอัตรากำลังจากมาตรการนี้ โดยระบบนี้ จะเป็นระบบการบริหารงานบุคคลระบบพิเศษ (special track) ที่เป็นการค้นหา “นักบริหาร” ที่มีความรู้ ความสามารถและมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภาครัฐและภาคเอกชน ให้ มาดำรงตำแหน่ง “นักบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์” (strategic posts) โดยระบบนี้ จะครอบคลุมตำแหน่งปลัดกระทรวงทั้งหมด และรองปลัดกระทรวงผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และเอกอัครราชทูต เฉพาะตำแหน่งในส่วนราชการที่คณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้วว่ามีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อให้ “นัก บริหาร” ดังกล่าวบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของงานที่มีผลกระทบต่อนโยบายรัฐบาล โดยเร็ว ผู้ดำรงตำแหน่งจะทำงานตามสัญญาจ้าง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีการ ทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษตามภารกิจที่รับผิดชอบ และตาม ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง
- 4.3 ให้สำนักนายกรัฐมนตรีดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในระบบราชการ โดยแก้ไขระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 4.4 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเพื่อให้ส่วนราชการสามารถบรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการได้ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
- 4.5 ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการระบบการประเมินผลงานของส่วนราชการเพื่อจ่ายเงินรางวัล ตอบแทนให้กับส่วนราชการที่มีผลงานเพื่อจัดสรรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มี ผลการประเมินดี

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

มาตรการหลากหลายที่เสนอจะทำให้ราชการลดกำลังคนได้ตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 และบรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย โดยมาตรการดังกล่าวเป็นการบูรณาการโครงสร้างและอัตรากำลังคนทั้งระบบด้วยความสมานฉันท์ร่วมกันของข้าราชการและส่วนราชการ ราชการจะมุ่งสู่การบริหารแบบเน้นผลงาน คนในระบบราชการมีคุณภาพและสามารถนำการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนสถานะประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาได้ในเวลาอันสั้น นอกจากนี้ ในแง่การเงิน มาตรการนี้มีความเหมาะสมเพราะมีจุดคุ้มทุนภายใน 3 ปี 4 เดือน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 3)

6. ประเด็นพิจารณา

6.1 ให้ความเห็นชอบกับข้อเสนอ ข้อ 2

6.2 มอบหมายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามข้อ 3 และ 4

กำหนดการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลา	การดำเนินการ
ธันวาคม 2546	เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ
ธันวาคม 2546	ประกาศสัมพันธมาตรการฯ
12-13 มกราคม 2547	ส่วนราชการประกาศกำหนดงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
19 มกราคม - 13 กุมภาพันธ์ 2547	เปิดรับสมัคร
16-27 กุมภาพันธ์ 2547 กุมภาพันธ์ 2547	สอบใบสมัคร ประกาศใช้กฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือผู้ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ
1-15 มีนาคม 2547	ส่วนราชการพิจารณาการลาออก
30 มีนาคม 2547	ส่วนราชการออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี และคำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการ พร้อมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (มาตรการฯ ที่ 1 และมาตรการฯ ที่ 2)
1 เมษายน 2547	ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามมาตรการฯ ที่ 1 และมาตรการที่ 2 ออกจากราชการ
เมษายน 2547	ส่วนราชการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงินก้อน เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (มาตรการที่ 1) ส่วนราชการประกาศเกณฑ์การพิจารณาประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (มาตรการที่ 3)
กันยายน 2547	ส่วนราชการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามมาตรการที่ 3 (รอบที่ 1) และแจ้งผลการประเมินแก่ผู้ที่อยู่ลำดับต่ำสุดร้อยละ 5
ตุลาคม 2547	ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามมาตรการฯ ที่ 3 ออกจากราชการ (รอบ ที่ 1) และ ส่วนราชการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงินก้อน เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (มาตรการที่ 3)
ตุลาคม 2547 - มีนาคม 2548	ส่วนราชการให้ข้าราชการผู้ได้รับการประเมินอยู่ในลำดับต่ำสุด ร้อยละ 5 ที่ไม่ประสงค์จะลาออกจากราชการเข้ารับการอบรม
กันยายน 2548	ส่วนราชการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ (รอบที่ 2) และแจ้งผลการประเมินแก่ผู้ที่อยู่ลำดับต่ำสุดร้อยละ 5
ตุลาคม 2548	ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามมาตรการฯ ที่ 3 ออกจากราชการ (รอบที่ 2) หรือส่วนราชการพิจารณาให้ออกตามมาตร 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ตารางที่ 3 ประมาณการจุดคุ้มทุนของโครงการ

กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนรวม (ล้านบาท)	ปต.รวม (ล้านบาท)	รวมเงินเดือน และ ปต. (ล้านบาท)	เงินก้อน 15 เท่า (ล้านบาท)	ระยะเวลาคุ้มทุน		
						เทียบจากการยุบอัตราบรรจุ		เทียบกับค่าเสียโอกาส
						เดือน	ปี	เดือน
ระดับ 8-11	6,348	203.2	38.6	241.8	3,628	89.85	7.49	31.17
ระดับ 5-7	42,482	763.4	4.4	767.8	11,517	42.63	3.55	2.60
รวม	48,830	966.6	43.1	1,009.7	15,145			
กรณี 1 คัดจุดคุ้มทุนจากการยุบอัตราบรรจุเหมือนกันทั้ง 2 กลุ่ม						48.77	4.06	
กรณี 2 คัดจุดคุ้มทุนสำหรับระดับ 5-7 จากการยุบอัตราบรรจุ และ ระดับ 8-11 คัดจากค่าเสียโอกาส								39.18
								3.26

หมายเหตุ :

1. เงินเดือนใช้ค่า Percentile ที่ 75 ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ พลเรือนในมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการครู
2. เงินประจำตำแหน่งใช้ค่าเฉลี่ยเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ พลเรือนในมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการครู
3. จุดคุ้มทุน กรณีเทียบจากการยุบอัตราบรรจุ ใช้อัตราบรรจุจุดปฏิญญาตรี 6,360 บาท
4. จุดคุ้มทุน กรณีเทียบกับค่าเสียโอกาส มีหลักการคิดคือ หากคนที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากระบบราชการจะลดต้นทุนค่าเสียโอกาสได้เท่าใดเมื่อเทียบกับกรณีที่คนนั้นยังอยู่ในระบบราชการไป ทั้งนี้ ค่าเสียโอกาสคำนวณโดยใช้กำไรสุทธิเฉลี่ยต่อพนักงาน 1 คน ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ปี 2544 (เท่ากับ 0.22 ล้านบาท/ปี)

ตารางที่ 2 ประมาณการงบประมาณในปี 2547 สำหรับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ	ประมาณการจำนวนผู้คุณสมบัติ (คน)	เป้าหมาย 10% (คน)	เงินก้อน (ล้านบาท)		
			คำนวณจากเงินเดือน	คำนวณจากเงินประจำตำแหน่ง	รวม
1. กลุ่มโครงการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี	429,599	42,960	12,010	640	12,650
2. กลุ่มมาตรการสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ	58,722	5,870	1,840	100	1,940
รวม	488,321	48,830	13,850	740	14,590

หมายเหตุ :

1. กลุ่มโครงการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี หมายถึง ข้าราชการอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือ ผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี ยกเว้นข้าราชการในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดกำหนด
2. กลุ่มมาตรการสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ หมายถึง กลุ่มข้าราชการในภารกิจที่มีการถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนระหว่างหน่วยงาน ซึ่งมีประมาณ 60,000 คน และประมาณจำนวนผู้คุณสมบัติโดยรวมผู้ที่มีอายุมากกว่า 59 ปี
3. เงินก้อนคำนวณจากสูตร (8+อายุราชการที่เหลือ) X (เงินเดือน+เงินประจำตำแหน่ง(ถ้ามี)) ทั้งนี้ไม่เกิน 15 เท่า
4. กรณีที่เป้าหมาย 15% คิดเป็นจำนวน 73,250 คน ใช้เงิน 21,880 ล้านบาท กรณี 20% คิดเป็นจำนวน 97,670 คน ใช้เงิน 29,170 ล้านบาท
5. ยังไม่รวมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อออกนอกกระบวนราชการ เนื่องจากมาตรการนี้จะใช้เวลาในการประเมินและพัฒนาอย่างน้อย 6 เดือน จึงเหลือเวลาไปยังปีงบประมาณ 2548