

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษ เอื้อวงศ์. การขยายตัวของระบบราชการและผลกระทบต่อพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

กล้า ทองขาว. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
รณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.

กุศล รักษา. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี
โครงการเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปก
ครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ สภาร่างรัฐธรรมนูญ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2540.

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและขนาดกำลังคนภาครัฐ. มติการประชุมครั้งที่ 1/2539, 10 เมษายน 2539.

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. หนังสือที่ นร (คปร.) 0708/ว 1, 3 มิถุนายน
2539.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน กงกช. กฎหมายและระเบียบ. รวมกฎหมายแบ่งส่วนราชการใน
กระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน เล่ม 1 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ.,
2540.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน กงกช. กฎหมายและระเบียบ. รวมกฎหมายแบ่งส่วนราชการใน
กระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน เล่ม 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ.,
2541.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่อง การปรับเปลี่ยนหน่วยงานของรัฐเพื่อให้
เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2535.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สรุปข้อเสนอการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สมิตรอฟเซท, 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน รายงานการวิจัยเรื่อง การติดตามประเมินผลการเกี่ยกำลังคน และการกำหนดอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ในราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2536.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คำอธิบายเรื่องมติคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2537.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ก้าวใหม่ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2538-2540 ทิพาวดี เมฆสวรรค์ บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร : ธีรานุสรณ์การพิมพ์, 2540.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ นร 0717/ 1343, 22 พฤษภาคม 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ นร 0718/ 192 , 26 ธันวาคม 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ นร 0717/ว 5, 21 พฤษภาคม 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ นร 0707.2/ 306, 6 สิงหาคม 2535.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. หนังสือที่ นร 0708.2/ 50, 27 มกราคม 2537.

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน. บันทึกความเห็นเรื่อง แนวทางการกำหนดส่วนราชการและจัดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน, 2523.

จันทร์เพ็ญ ตันตราматы, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 สำนักงาน ก.พ.. สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2541.

จรรุวรรณ ผ่องพักตร์. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 สำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2541.

เจษฎา อรุณีพัฒน์พงศ์. การปฏิรูปนโยบายสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด นราธิวาส. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

จำลอง นักพ่อน. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับ 9 กระทรวงศึกษาธิการ. สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2541.

ชัยอนันต์ สมุทวนิช. 100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ วิชาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตรจำกัด, 2538.

ชัยอนันต์ สมุทวนิช และคณะ. โครงการการศึกษากำลังภาครัฐ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องโครงการการศึกษากำลังภาครัฐ โดยมูลนิธิส่งเสริมนโยบายการศึกษา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539.

- ณิชากร ศิริกันทวิไล. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 หัวหน้ากลุ่มงานและแผนงานกำลังคน สำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข. สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2541.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. กลยุทธ์ปรับปรุงราชการ : มุมมองจากแผนพัฒนาประเทศ เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ลักษณะวิชาสังคมจิตวิทยา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. "แนวคิดและทิศทางการดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ," ใน นโยบายการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ : รายงานการสัมมนาระดับชาติ ณ โรงแรมรอยัลคัลลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยาใต้ จังหวัดชลบุรี วันที่ 15-16 มิถุนายน 2539. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. ประวัติศาสตร์และการเมือง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2542.
- นิราศ สร้างนิทร. รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2542.
- บุญแสง ธีรภากร. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2541.
- ปฐม มณีโรจน์. การเกลี้ยกำลังคนในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2534.
- ปธาน สุวรรณมงคล. การจัดองค์การเพื่อการบริหารการพัฒนาชนบทของระบบราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ปรัชญา เวสารัชช. ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2541.
- ปวิณ ชำนิประศาสน์. หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย. สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2541.
- พัชรี สีโรรส. การเมืองของกระบวนการนโยบาย ใน สายทิพย์ สุดดีพันธ์ (บรรณาธิการ), ปัญหาผู้นำกับการกำหนดนโยบายแห่งชาติ, หน้า 69. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- พิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ : ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1970-ปัจจุบัน) กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ : ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1970-ค.ศ. 1980) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

พิทยา บวรวัฒนา. การปฏิรูประบบราชการเปรียบเทียบ : สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

พิทยา บวรวัฒนา. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ไพฑูริย์ เสี่ยงก้อง. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2541.

โภคิน พลกุล. อธิการประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2542.

มัตติกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 สำนักงาน ก.พ.. สัมภาษณ์, 1 กรกฎาคม 2541.

มหาดไทย, กระทรวง. แผนมหาดไทย ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์การพิมพ์ จำกัด, 2534.

มหาดไทย, กระทรวง. กรมราชทัณฑ์. แผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540-2544) (เอกสารอัดสำเนา).

มหาดไทย, กระทรวง. หนังสือ มท ที่ 0203/ว 839, 8 เมษายน 2536.

ลดาวลัย ตันติราษฎร์, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 สำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2541.

ลิขิต ชีรวะกิน. กระทรวงศึกษาธิการ ปัญหาและการปฏิรูป กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ สร 0203/ ว 245, 25 ธันวาคม 2523.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ นร 0201/ ว 101, 6 มิถุนายน 2534.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ นร 0206/ 580, 10 มกราคม 2535.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ นร 0201/ ว 140, 14 กันยายน 2535.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ นร 0201/ ว 24, 8 กุมภาพันธ์ 2537.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ นร 0201/ ว 77, 25 พฤษภาคม 2538.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2523.

- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534.
- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2535.
- วรเดช จันทรศร. การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้ม.
กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2523.
- วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ปีที่ 24 ฉบับที่
4 (ตุลาคม 2527) : 535-553.
- วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : บทเรียนและกลยุทธ์ที่ได้จากความล้มเหลวในอดีต. วารสารพัฒนา
บริหารศาสตร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 4(ตุลาคม 2528) : 499-503.
- วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจกรอบความรู้โดยสังเขป. ใน อุทัย เลาหวิเชียร และ
ประทาน คงฤทธิศึกษากร (บรรณาธิการ), การบริหารรัฐกิจ : บทความทางวิชาการ, หน้า 28-32.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2528.
- วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2530.
- วรเดช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์) จำกัด,
2540.
- วรเดช จันทรศร, อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สัมพันธ์, 19
พฤศจิกายน 2541.
- วรเดช จันทรศร และวินิต ทรงประทุม. หน่วยกลางระดับปฏิบัติ : สภาพปัญหาและการปฏิรูป
กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเอการพัฒนประเทศไทย, 2530.
- วิชัย ตันศิริ. ส.ส. กรุงเทพมหานคร พรรคประชาธิปัตย์ และที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
สัมพันธ์, 9 ธันวาคม 2541.
- วิเชียร ชุ่มชวย. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. สัมภาษณ์, 3
พฤศจิกายน 2541.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สถิติการศึกษาฉบับย่อ
ปีการศึกษา 2536. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2537. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2538. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. รายงานการศึกษา การศึกษา และการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2539. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- สมเกียรติ ชอบผล. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2542.
- สมศักดิ์ ภูมิศรีศักดิ์. ผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผนรวม สำนักนโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2541.
- สมาน รังสิโยภุชญา. การปฏิรูปภาคราชการ: แนวคิดและยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำกิจการพิมพ์, 2540.
- สาธาณสุข, กระทรวง. สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2539. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2540.
- สำเนียง รัตนวิไลวรรณ. หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2541.
- สุชะรี ถูกจิต. รายงานความเป็นมาของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดตั้งแต่ปี 2534 จนถึงปัจจุบัน เอกสารเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากร 8 ว กลุ่มพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2539.
- สุพร เสียนสลาย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีนโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์พัฒนา บริหารศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์. พัฒนาชนบทในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสาส์น, 2512.
- อภิชาติ พงษ์ศรีหตุลชัย. ผู้ช่วยปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2542.
- อภิชัย พันธเสน. บทบาทหน้าที่ของภาคราชการไทยที่เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2539.

อภิสิทธิ์ทำชนรมต.ประกาศลดอัตราชรก. ให้ถึงเป้า. 12 พฤศจิกายน 2541 ข่าวสด : 3.

อาคม ใจแก้ว. การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2533.

อาวุธ วรรณวงศ์. มาตรการหยุดยั้งการเจริญเติบโตของระบบราชการ. สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

อุทิศ เด่นศิริ, บุคลากร 8 ว. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2541.

ภาษาอังกฤษ

Bardach, Eugene. The Implementation Game : What Happens After a Bill Becomes a Law. Cambridge, Mass : MIT Press, 1977.

Breton, Albert . Economics of Representative Democracy. In James M. Buchanan (ed.), The Economics of Politic. London: Institute of Economic Affairs, 1978.

Donald, Van Meter S and Carl, Van Horn E. The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society, Vol.6, 4 (February 1975) : 445-488.

Downs, Anthony. Inside Bureaucracy. Boston : Little Brown,1967.

Edward, George C III. Implementing Public Policy. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press, 1980.

Gurnack, Anne M and Harty, Sharon S. The Emerygence of Policy Implementation Analysis. International Journal of Public Administration. 9 (1987) : 364.

Ingram, Helen M. and Mann, Dean. Why Policies Succeed of Fall. Beverly Hills : Sage Publication, Inc. 1980.

Kerr, Donna H. The Logic of Policy and Successful Policies. Policy Science, 7 (1976) : 361.

- Malcolm, Goggin. The Too Few Cases/Too Many Variables: Problems in Implementation Research. *Western Political Quarterly*. 38 (1986) : 330.
- Martin, Rein. *From Policy to Practice*. London : The MacMillan Press Ltd., 1983.
- Mazmanian, Daniel A. and Sabatier, Paul A. *Implementation and Public Policy*. Winois : Foreman Scott and Company, 1983.
- Nakamura, Robert and Smallwood, Frank. *The Politics of Policy Implementation*. New York: St. Martin's Press, 1980.
- Ostrom, Vincent . *The Intellectual Crisis in American Public Administration*. Tuscaloosa, Ala. : University of Alabama Press, 1989.
- Ostrom, Vincent and Ostrom, Elinor. Public Choice : A Different Approach to the Study of Public Administration. *Public Administration Review*. (March/April 1971): 203-216.
- Paul, Sabatier and Danial, Mazmanian. The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal*. 8 (1980) : 538-560.
- Pfiffner, John M. and Presthus, Robert *Public Administration* 5th Edition. New York: The Ronald Press, 1967.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. *Implementation*. Berkeley: University of California Press, 1973.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. *Implementation* 2nd Edition. Berkeley: University of California Press, 1979.
- Walter, Williams. Implementation Analysis and Assessment. *Policy Analysis*. 5 (summer 1975) : 75-79.
- Walter, Williams. *Studying Implementation : Methodological and Administrative Issues*. New Jersey : Chatham House Publishers, Inc., 1982.

ภาคผนวก ก

แนวทางกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

ที่ สร 0203/ว 245

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ถนนพิษณุโลก กท 10300

25 ธันวาคม 2523

เรื่อง แนวทางกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

เรียน (เวียน กระทรวง ทบวง กรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ด้วยเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้เสนอการพิจารณาของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เรื่อง แนวทางกำหนดส่วนราชการ และอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ซึ่งแบ่งพิจารณาได้เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการกำหนดหลักการและมาตรการในการกำหนดส่วนราชการ และจัดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ใช้เป็นหลักในการขอจัดส่วนราชการและอัตรากำลังโดยทั่วไป

ส่วนที่สอง เป็นการกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง และการขยายส่วนราชการของรัฐ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในระยะสั้นเป็นการเร่งด่วน

ส่วนที่สาม เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นแนวทางพิจารณาของส่วนราชการ ซึ่งแสดงหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะปฏิบัติจนตามหลักการและมาตรการที่กำหนดไว้ข้างต้นโดยละเอียด มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาความละเอียดปรากฏตามสำเนานบันทึกที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2523 ลงมติเห็นชอบด้วยในหลักการและมาตรการตามที่คณะกรรมการปฏิรูปฯ เสนอในส่วนที่หนึ่ง และส่วนที่สอง และให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติต่อไป สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการในส่วนที่สาม ให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และหากส่วนราชการใดมีข้อขัดข้องประการใดให้เสนอคณะกรรมการปฏิรูปฯ พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอให้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

(ลงชื่อ) นายปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กองนิติธรรม

โทร. 281-0007



บันทึก ความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่อง แนวการกำหนดส่วนราชการและจัดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้พิจารณาข้อเสนอแนะของ คณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบและโครงสร้างของส่วนราชการและคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูป ระบบการบริหารงานบุคคล เรื่องแนวการกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพล เรือน และเรื่องการเพิ่มขึ้นของจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามลำดับ และมีมติเห็นชอบด้วยในหลักการที่จะให้มี การชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง และการขยายส่วนราชการของรัฐ โดยพิจารณาเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการกำหนดหลักการและมาตรการในการกำหนดส่วนราชการ และจัดอัตรากำลังใน กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ใช้เป็นหลักในการขอจัดส่วนราชการและอัตรากำลังโดยทั่วไป

ส่วนที่สอง เป็นการกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง และการ ขยายส่วนราชการของรัฐ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในระยะสั้นเป็นการเร่งด่วน

ส่วนที่สาม เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นแนวทางพิจารณาของส่วนราชการ ซึ่งแสดงหลัก เกณฑ์และวิธีการที่จะปฏิบัติงานตามหลักการและมาตรการที่กำหนดไว้ข้างต้นโดยละเอียด

ข้อเท็จจริง

1. เนื่องด้วยในระยะสิบปีเศษที่ผ่านมา ได้มีการเพิ่มส่วนราชการและอัตรากำลังข้าราชการอย่างรวดเร็ว เช่น ในระหว่าง พ.ศ. 2512-2522 ได้เพิ่มกรมขึ้นจาก 113 กรม เป็น 131 กรม เพิ่มกองขึ้นจาก 827 กอง เป็น 1,264 กอง (กว่า 50 %) เพิ่มจำนวนข้าราชการจาก 434,000 คน เป็น 788,000 (เกือบ 90 %) หรือปีละ ประมาณเกือบ 7 % ในขณะที่ประชากรของประเทศเพิ่มขึ้นเพียงปีละ 2.2%

นอกจากจำนวนข้าราชการจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแล้ว จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวก็ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วด้วย กล่าวคือ ลูกจ้างประจำเพิ่มจาก 93,000 คน ในปี 2518 เป็นเกือบ 190,000 คน ใน ปี 2522 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มจากประมาณ 80,000 คน ในปี 2519 มาเป็นประมาณ 315,000 คน ในปี 2522 ซึ่งเป็นการเพิ่มถึง 1 และ 4 เท่าตัวตามลำดับในระยะเวลาดังนั้น

การเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างเพิ่มขึ้น จาก 4,156 ล้านบาท ในปี 2516 มาเป็นเกือบ 32,000 ล้านบาท ในปี 2523 หรือประมาณ 5.5 เท่า ทำให้งบประมาณด้านนี้เพิ่มจาก 16 % ของงบประมาณรายจ่ายมาเป็น 20 % ถ้ารวมกับค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการ

อื่นๆ แล้ว ค่าใช้จ่ายต่ายบุคคลของรัฐจะเป็นจำนวนสูงถึงประมาณ 40 % เมื่อคำนึงถึงว่ารัฐบาลต้องมีภาระในการชำระหนี้เงินกู้ และการป้องกันประเทศแล้ว ก็จะมีเงินเหลือเพื่อพัฒนาเพียงเล็กน้อย

2. ทุกปีทางสำนักงบประมาณได้มีหนังสือเวียนถึงกระทรวงต่างๆ เป็นแนวทางว่ารายได้ของรัฐจะเพิ่มขึ้นเท่าใด และทางส่วนราชการควรจะตั้งงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นได้เท่าใด โดยเฉพาะทางด้านอัตรากำลังที่ราชการควรจำกัดให้มากที่สุด แต่ปรากฏว่า กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มักไม่ทำตาม คงขอขยายอัตรากำลังมาถึงปีละ 10% เสมอมา รวมทั้งพยายามขอขยายหน่วยงานและตั้งส่วนราชการใหม่เพิ่มขึ้น ถ้ายังไม่ได้รับอัตรากำลังข้าราชการหรือรับอนุมัติให้ขยายหรือตั้งส่วนราชการ ก็หันไปจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้ตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่เป็นการภายในล่วงหน้าไปก่อน

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จึงขอเสนอให้คณะรัฐมนตรีวางหลักการและมาตรการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ก. หลักการและมาตรการในการกำหนดส่วนราชการและจัดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน

โดยที่รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพในการรับใช้ประชาชน จัดหน่วยงานให้มีทำงานซ้ำซ้อนกัน และให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ จึงเห็นสมควรกำหนดหลักการและมาตรการในการกำหนดส่วนราชการและจัดอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนเสียใหม่ เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ได้รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป ดังนี้

1. หลักการ

1.1 การตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่นั้น ต้องเป็นงานใหม่ที่มีความสำคัญมาก ไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น และต้องพิจารณาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิมด้วย

1.2 การขยายส่วนราชการ ต้องเป็นไปโดยมีความมุ่งหมายที่จะบริการประชาชนเป็นสำคัญ จึงควรเป็นการขยายบริการในส่วนภูมิภาคมากกว่าการขยายหน่วยราชการในส่วนกลาง เว้นแต่เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหาร

1.3 การขอขยายอัตรากำลัง ในกรณีของการตั้งหรือขยายส่วนราชการ ให้คำนึงถึงอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วที่สามารถสับเปลี่ยนหรือย้ายมาทำหน้าที่ในงานที่เพิ่มใหม่ด้วย

2. มาตรการ

2.1 การขอตั้งและขยายส่วนราชการทุกระดับ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดเสนอมายังคณะรัฐมนตรีผ่านทางคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ในกรณีที่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวให้ส่งไปที่สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

2.2 เอกสารประกอบการขอตั้งและขยายส่วนราชการ กระทรวงเจ้าสังกัดจะต้องส่งเอกสารให้แก่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งแจ้งถึงอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนราชการเดิม และอัตรากำลังเดิม รวมทั้งโครงการต่างๆ ที่แผนการกองหรือกรมต่างๆ ทั้งหมดในสังกัดกำลังปฏิบัติอยู่ พร้อมทั้งชี้แจงประกอบด้วยว่า โครงการใดกำลังดำเนินการอยู่กำลังจะเสร็จสิ้น หรือเสร็จสิ้นแล้วด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนและการสับเปลี่ยนอัตรากำลังเสียใหม่

2.3 การพิจารณาของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ จะได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวโน้มต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยจะได้จัดส่งนักวิเคราะห์ไปทำการวิเคราะห์โดยละเอียด

2.4 การอนุมัติ เมื่อคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ ได้พิจารณาเสร็จแล้วก็จะได้ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาและดำเนินการออกคำสั่ง หรือออกพระราชกฤษฎีกาหรือพระราชบัญญัติต่อไปตามแต่กรณี

ข. มาตรการเร่งด่วนเพื่อชะลอการเพิ่มจำนวนจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง และเพื่อประหยัดงบประมาณ

โดยที่รัฐบาลมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณไปในการพัฒนาประเทศและบริการประชาชนในด้านอื่น จึงให้ชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างโดยเคร่งครัดตามมาตรการเร่งด่วน ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการชะลอการบรรจุอัตราราชการเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ 2524 โดยขอให้ส่วนราชการบรรจุอัตราราชการตามความจำเป็น ตามหลักการประหยัดและให้พยายามหมุนเวียนข้าราชการที่มีอยู่เดิมไปใช้พลางก่อนให้มากที่สุด กล่าวคือ อัตรามีเงินแล้ว ขอให้พยายามบรรจุแต่หน่วยไม่ได้ห้ามบรรจุเสียเลย

2. สำหรับปีงบประมาณต่อไป ให้ชะลอการตั้งตำแหน่งข้าราชการเพิ่มใหม่ โดยให้ถือหลักปฏิบัติดังนี้

2.1 หน่วยงานที่มีอัตรามีเพิ่มใหม่ มว่างอยู่แต่ยังมีได้บรรจุหรือได้รับอนุมัติให้ตั้งตำแหน่งใหม่ แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ตั้งเป็นอัตราราชการเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ให้ระงับการตั้งตำแหน่งเพิ่มโดยเด็ดขาด

2.2 ในกรณีที่ได้รับอนุมัติให้มีโครงการใหม่ และหน่วยงานไม่มีอัตราเพิ่มใหม่ว่างและหรือไม่มีตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ ให้ขอตั้งตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ได้

ทั้งนี้ ยกเว้นหน่วยงานใหม่ที่ตั้งมายังไม่ครบ 5 ปี และยังคงอยู่ในระยะขยายตัวให้เต็มรูปให้เพิ่มได้ตามความจำเป็น

3. ห้ามโอนเงินงบประมาณจากหมวดอื่นหรือโครงการอื่น หรือใช้เงินจากหมวดเดียวกันหรือใช้เงินเดือนเหลือจ่ายหรือของบกลางมาใช้บรรจู้ข้าราชการลูกจ้างเพิ่มขึ้นในระหว่างปีงบประมาณ เว้นแต่กรณีมีข้อผูกพันที่จะต้องบรรจุ เช่น ผู้รับทุนไปศึกษา ณ ต่างประเทศ

4. เมื่อโครงการใดหรืองานใดสิ้นสุดลง หรือมีปริมาณงานลดลง ให้เจ้ากระทรวงพิจารณาร่วมกับกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ให้ข้าราชการของโครงการนั้นหรืองานนั้นไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการอื่นที่มีความจำเป็นภายในกระทรวงเดียวกันไปพลางก่อนจนกว่าจะย้ายหรือโอนเสร็จ

ในระดับกรมให้ดำเนินการในทำนองเดียวกันโดยอนุโลม

สำหรับลูกจ้างประจำ เมื่อโครงการใดหรืองานใดสิ้นสุดลง หรือมีปริมาณงานลดลง ให้เจ้ากระทรวงพิจารณาร่วมกับกรมที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้ลูกจ้างประจำของโครงการนั้นหรืองานนั้น ไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการอื่นที่มีความจำเป็นภายในกระทรวงเดียวกัน ในเรื่องนี้ให้กระทรวงการคลังดำเนินการแก้ไขระเบียบในเรื่องนี้ด้วย

5. อัตราลูกจ้างประจำที่มีชื่อหรือลักษณะงานเหมือนข้าราชการว่างในปีงบประมาณ 2524 ห้ามบรรจุใหม่

6. อัตราลูกจ้างประจำที่ขอตั้งใหม่ในปีงบประมาณ 2524 ที่ตั้งไว้เพื่อเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวมาเป็นควรวมาเป็นลูกจ้างประจำให้ชะลอการบรรจุเท่าที่จำเป็น และการบรรจุนั้นต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นลูกจ้างประจำ และให้ระงับการเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำในปีงบประมาณ 2525

7. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินต้องเป็นไปตามโครงการและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ห้ามเพิ่มจำนวนลูกจ้างชั่วคราวหรือต่ออายุการจ้าง

ยกเว้นลูกจ้างที่ข้อตกลงพิเศษ ลูกจ้างในต่างประเทศ และการจ้างแทนข้าราชการทหาร

8. ห้ามมิให้ส่วนราชการยกเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในระดับกองมาขอปรับระดับตำแหน่ง หรือเพิ่มจำนวนข้าราชการ

9. การเพิ่มและขยายอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานในราชการบริหารส่วนกลางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาโดยเคร่งครัด

10. การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกระทำอย่างเข้มงวด โดยปรับมาตรฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้สูงขึ้น

11. ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่พิจารณาอนุมัติการเพิ่มอัตรากำลังและตำแหน่งใหม่หรืออนุมัติงบประมาณเป็นอัตราตั้งใหม่ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการขออัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มใหม่และงบประมาณ รวมทั้งวิธีการในการบรรจุข้าราชการและลูกจ้างตามหลักการดังกล่าวข้างต้น

12. ให้กระทรวงและทบวงดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคนชั้นมาชุดหนึ่ง เพื่อช่วยผู้บังคับบัญชาในระดับกระทรวง ทบวง และกรม ในการจัดและพัฒนากำลังคนของกระทรวง ทบวง กรม และดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการเร่งด่วนข้างต้น โดยมีผู้แทนขององค์การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องและสำนักงานประมาณร่วมอยู่ด้วย

13. ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรการข้างต้น ให้กระทรวง ทบวง กรม นำเสนอคณะรัฐมนตรี หรือผู้ที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายพิจารณาต่อไป

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาของส่วนราชการ

จากหลักการและมาตรการข้างต้นจะแยกแสดงหลักเกณฑ์วิธีการและเหตุผลไว้เป็น 2 ประเภทคือ กรณีการจัดตั้งส่วนราชการ และกรณีการจัดอัตรากำลังเพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้เป็นแนวในการพิจารณาขอจัดส่วนราชการและจัดอัตรากำลังได้ถูกต้อง ดังต่อไปนี้

1. การจัดตั้งและขยายส่วนราชการ

1.1. ระดับกรม การขอตั้งหรือขยายส่วนราชการระดับกรมให้พิจารณาโดยเคร่งครัดเฉพาะกรณีที่จัดตั้งหรือขยายกรมตามนโยบายของรัฐบาลหรือกรณีที่ต้องตั้งขึ้นตามกฎหมายเท่านั้น

1.2. ระดับกอง ในช่วง พ.ศ. 2500 - 2522 ได้มีการตั้งกองฝ่ายช่วยอำนาจการ (staff) และฝ่ายช่วยบริการ (auxiliary) เพิ่มขึ้นมากกว่ากองฝ่ายปฏิบัติการ (line) เป็นเหตุให้มีอัตรากำลังระดับสูงจำนวนมาก ฉะนั้นต่อไปควรใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1.2.1. จำนวนกองในแต่ละกรม ไม่ควรให้มีมาก เพราะทำให้เขตการบังคับบัญชากว้างเกินไป ประกอบกับขณะนี้กฤษฎาภิบาลให้มิกองขนาดใหญ่ ซึ่งอาจมีผู้ช่วยการกองระดับ 8 ได้

1.2.2. กองฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและกองฝ่ายบริการ ควรจะมีแต่เพียงเท่าที่จำเป็นไม่ควรมีมากกว่ากองฝ่ายปฏิบัติการ ทั้งนี้รวมถึงส่วนราชการที่ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกโดยอนุโลม

1.2.3. กองฝ่ายปฏิบัติการที่บริหารการให้บริการในส่วนภูมิภาค ควรได้รับการสนใจมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อขยายบริการของรัฐให้ถึงมือประชาชนโดยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ควรให้เป็นการขยายตัวของส่วนราชการเพื่อประโยชน์ของข้าราชการเอง โดยประชาชนไม่ได้รับประโยชน์ นอกจากนี้ ควรพยายามดึงคนจากส่วนกลางไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคให้มากด้วย

1.3 ระดับแผนกหรือฝ่าย โดยที่ส่วนราชการมีการแบ่งงานภายในกองออกเป็นฝ่ายมากกว่าเป็นแผนก เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงฝ่ายและขอขยายอัตราหัวหน้าฝ่ายให้ได้ระดับ 7 ได้ง่ายทำให้มีข้าราชการระดับสูงมาก จึงได้กำหนดเป็นหลักการใช้คงแผนกไว้ในงานที่มีลักษณะประจำต่อไป (โดยพิจารณาขยายอัตราหัวหน้าแผนกให้ขึ้นไปถึงระดับ 6 ต่อไป) สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องการคุณภาพ และคุณวุฒิยังคงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของกองหรือกรมได้ต่อไป

ส่วนงานประเภทใดจะแบ่งเป็นแผนกหรือฝ่ายควรถือเกณฑ์ ดังนี้

1.3.1 กองฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกโดยทั่วไปและกองฝ่ายปฏิบัติการ ที่แบ่งงานออกเป็นฝ่าย โดยให้ถือว่าอัตรากำลังทั้งหมดเป็นอัตราของกองไม่ใช่ของฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดแบ่งกลุ่มงาน และการจัดสรรอัตรากำลังไปปฏิบัติหน้าที่ได้สะดวก ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยสอดส่องให้กองดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงงานและเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ มิฉะนั้นก็จะกลายเป็นงานประจำถาวรเหมือนมีแผนกทำให้ไม่คล่องตัวเช่นเดิม

1.3.2 งานธุรการ การเงิน พัสดุ และบุคคล ส่วนมากยังมีลักษณะเป็นงานช่วยบริการ จึงควรจัดให้รูปแผนกในกองฝ่ายช่วยบริการ เช่น กองกลาง หรือสำนักงาน เลขานุการกรม

1.3.3 กองฝ่ายปฏิบัติการที่มีงานถาวร ควรแบ่งเป็นแผนก แต่ถ้ามีงานบางส่วนซึ่งมีลักษณะไม่ถาวรก็อาจแบ่งเป็นฝ่ายในส่วนนั้นด้วยก็ได้

1.3.4 การพิจารณาแบ่งแผนกหรือฝ่ายภายในกองต่างๆ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ใช่หน้าที่ของกรมกองต่างๆ จะแบ่งเอง ออกจากจะแบ่งเป็นการชั่วคราวที่ไม่เกี่ยวกับการจัดส่วนราชการและอัตรากำลัง

1.4 ระดับเขต การตรวจราชการและการช่วยเหลือทางวิชาการ ส่วนราชการที่มีบริการในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ควบคุมงานและพัฒนาบุคคลในสังกัดของตน ควรให้ส่วนราชการซึ่งปกติจะมีฐานะระดับกรมดังกล่าว มีอำนาจในการตรวจสอบ ตรวจสอบประเมินผลงานและตรวจราชการในระบบใดระบบหนึ่งดังต่อไปนี้

1.4.1 การตั้งสำนักงานเขต ตั้งขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือทางวิชาการได้อย่างใกล้ชิด แต่จะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงความรวดเร็วในการติดต่อกันว่า การติดต่อระหว่างหน่วยปฏิบัติกับเขตหรือกับกรมวิธีใดจะทำให้รวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการคมนาคมติดต่อกายในประเทศในปัจจุบันดีขึ้นมากแล้วการติดต่อกับเขตจึงมักเป็นการย้อนไปย้อนมาทั้งกรมก็ได้มอบหมายงานให้เขตเป็นการเด็ดขาดไป

กฎหมายระเบียบบริหารไม่อนุญาตให้เขตทำหน้าที่บริหารหรือปกครองบังคับบัญชา คงให้ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเดียว แต่ส่วนราชการมักพยายามมอบอำนาจในการบังคับบัญชาให้เพื่อหลบเลี่ยงมิให้ไปอยู่ในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ทั้งตัวบุคคลส่วนมากก็ตั้งจากผู้ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมานาน จึงมักจะด้อยทางวิชาการ จึงไม่ค่อยได้ผล ส่วนราชการจึงควรพิจารณาของตั้งเขตและแต่งตั้งข้าราชการด้วยความรอบคอบ หากเห็นว่าไม่ได้ผลก็ควรยกเลิกเขตเสียโดยเปลี่ยนไปใช้รูปอื่นแทน

1.4.2 การตั้งกองฝ่ายช่วยอำนาจการหรือฝ่ายวิชาการ กองหนึ่งหรือหลายกองโดยตั้งไว้ที่กรมเพียงแห่งเดียว กรณีเช่นนี้ก็มิให้ตั้งเขตขึ้นมาทำหน้าที่ทางวิชาการซ้ำซ้อนกันอีก

1.4.3 การตั้งผู้ตรวจราชการกรม ส่วนราชการที่มีขอบเขตหน้าที่มาก อาจมีผู้ตรวจราชการกรมได้โดยอาจให้มีหน้าที่

- (1) ตรวจสอบการปฏิบัติงาน (รวมทั้งการช่วยผู้บังคับบัญชาทำการสอบสวนผู้กระทำผิดกฎหมายและระเบียบแบบแผน)
- (2) การตรวจเพื่อประเมินผลงาน และ
- (3) การตรวจแนะนำในด้านเทคนิควิชาการ (นิเทศ)

ทั้งนี้ต้องหลีกเลี่ยงมิให้เกิดทำงานซ้ำซ้อนกับเขตหรือกองฝ่ายวิชาการ กล่าวคือ กรมที่มีเขตแล้วก็ต้องไม่มีผู้ตรวจราชการที่ทำงานแบบตรวจแนะนำทางวิชาการ หรือกรมที่มีกองฝ่ายวิชาการและประเมินผลแล้ว อาจจะมีได้เฉพาะผู้ตรวจประเภทตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎหมาย และระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า การพิจารณาจัดตั้งเขต กองฝ่ายช่วยอำนาจการ และผู้ตรวจราชการกรมมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด จึงต้องพิจารณาโดยรอบคอบมิให้ซ้ำซ้อนกันหลายระบบ

1.5 ระดับจังหวัดและอำเภอ ควรถือเกณฑ์ดังนี้

(1) ส่วนราชการที่มีภารกิจบริการประชาชนทั่วประเทศ ให้จัดหน่วยปฏิบัติการไปสังกัดอยู่ในราชการส่วนภูมิภาคคือ จังหวัดและอำเภอไม่ควรจัดเป็นหน่วยของส่วนกลางไปปฏิบัติงานในภูมิภาค เว้นแต่

- ก) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับสูง ซึ่งรับนักศึกษาจากหลายจังหวัด
- ข) เป็นหน่วยงานทดลองทางวิชาการ
- ค) มีลักษณะงานที่ครอบคลุมพื้นที่หลายจังหวัด ซึ่งจะต้องพิจารณาเป็นพิเศษให้สามารถบริการประชาชนได้โดยสอดคล้องกับนโยบายและแผนของจังหวัดต่างๆ ด้วย

ดังนั้น ส่วนราชการจะต้องมอบอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาให้แก่จังหวัดและอำเภอมากที่สุด แม้รัฐบาลหลายคณะได้พยายามแก้ไขนโยบายและระเบียบปฏิบัติให้ไปสู่หลักการนี้มานานแล้ว แต่ก็ปรากฏว่ายังไม่ได้ผลดี จึงให้ส่วนราชการพิจารณามอบอำนาจให้มากขึ้นอีก

ตามหลักวิชาการบริหาร การปกครองบังคับบัญชานี้อาจแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

ก) การบังคับบัญชาในทางบริหารทั่วไป ได้แก่ การควบคุมให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบและคำสั่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอควรสั่งการแก่ข้าราชการได้ทุกแผนกการและระดับชั้น

ข) การบังคับบัญชาในทางบริหารงานบุคคล ได้แก่ การแต่งตั้ง ย้าย เลื่อนตำแหน่ง และการบำเหน็จความชอบ ซึ่งขณะนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอมีอำนาจสั่งการได้เพียงบางระดับนั้น ควรถือว่าระดับที่สูงกว่านั้นให้จังหวัดมีหน้าที่เสนอแนะแก่กรมเจ้าสังกัด ซึ่งกรมจะต้องพิจารณาบุคคลภายในกลุ่มที่ถูกเสนอแนะมาเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องมีมาตรการกลั่นกรองให้เป็นธรรม เช่น มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาด้วยมิฉะนั้นจะถูกต้องเสียไม่ได้

(2) การจัดหน่วยราชการระดับจังหวัดและอำเภอ ควรจัดโดยให้มีการประสานงานกับภายในกระทรวงเดียวกันด้วย ไม่ควรจัดแบบแต่ละกรมต่างก็จัดหน่วยงานของตนไปบริการในระดับจังหวัดและอำเภอโดยไม่ขึ้นกับกระทรวง ทั้งนี้ จะได้ทำการปรับปรุงระบบงบประมาณ และระบบอัตรากำลังของกระทรวงให้สำนักงานปลัดกระทรวงสามารถควบคุมนโยบาย แผน งบประมาณ และบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

2. การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

2.1 หลักเกณฑ์การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รัฐบาลได้ถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) หลักนำตัวบุคคลที่มีอยู่แล้วมาใช้ให้มากที่สุด คือ ถือหลักการจัดกลุ่มและมอบหมายงานใหม่ (reassignment and redeployment) มากกว่าการเพิ่มอัตรากำลังให้แก่งานใหม่

2) โดยที่อัตรากำล้างข้าราชการและลูกจ้างได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในอดีตจนข้าราชการล้นงาน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องชะลออัตราการขยายตัวของอัตรากำล้างไม่ให้เกินร้อยละ 2 ต่อปี

3) การจัดอัตรากำล้างจะต้องเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายของทางราชการ มิใช่เพื่อการขยายขนาดส่วนราชการ ดังนั้น ส่วนราชการจะต้องทบทวนเป้าหมายของหน่วยงานให้ตรงกับนโยบายของรัฐบาล ตามหลักบริหารงานโดยเป้าหมายและจะต้องทบทวนใช้ทรัพยากรต่างๆ มิให้ฟุ่มเฟือย โดยนำหลักการพิจารณางบประมาณฐานศูนย์ (zero based budget) มาใช้โดยอนุโลม

2.2 ส่วนวิธีการและเหตุผลของการจัดอัตรากำล้าง มีดังต่อไปนี้

2.2.1 การขอเพิ่มอัตรากำล้าง ในการพิจารณาคำขอเพิ่มกำลังทางรัฐบาลจะพิจารณาจากส่วนรวมของระบบราชการทั้งระบบเสียก่อน แล้วจึงเปรียบเทียบกับส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน ต่อจากนั้นจึงจะพิจารณางานของส่วนราชการที่ขอเพิ่มอัตรากำล้างในภายหลัง ดังนั้น ส่วนราชการที่ขอเพิ่มอัตรากำล้างจึงต้องชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผลประกอบ ดังต่อไปนี้

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- (2) ลักษณะของการจัดหน่วยงานและการจัดองค์การ
- (3) การจัดระบบงานที่เป็นอยู่
- (4) ปริมาณงานของหน่วยงาน
- (5) ปัญหาของหน่วยงาน เช่น คนล้นงานในบางแผนกแต่กลับไม่พอในแผนกอื่น เป็นต้น ทั้งนี้ให้แสดงลักษณะว่าได้พยายามสับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่จากงานเก่ามาสู่งานใหม่ด้วย
- (6) โครงการและโครงการงานที่จะดำเนินต่อไปในระยะ 5 ปีข้างหน้า

2.2.2 การขอเพิ่มอัตรากำล้างประจำปี สำหรับส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำล้างอยู่แล้วให้ระงับโดยเด็ดขาด เพราะกรอบอัตรากำล้างที่วางไว้มีผลใช้ได้ประมาณ 3-5 ปี หลักเกณฑ์นี้ไม่ห้ามส่วนราชการขยับขยายงานภายในกรอบอัตรากำล้างเดิม หรือในกรณีจำเป็นอาจทบทวนกรอบอัตรากำล้างใหม่ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการ ความต้องการของประชาชน และการปรับปรุงแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก่อนสิ้นระยะของแผน

สำหรับส่วนราชการที่มีได้จัดแบ่งส่วนราชการและวางกรอบอัตรากำล้างใหม่ ให้ขออนุมัติเพิ่มอัตรากำล้างข้าราชการและลูกจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี เพื่อขยายบริการให้แก่ประชาชนที่เพิ่มขึ้น

2.2.3 การจัดอัตรากำล้างฝ่ายช่วยอำนาจการและวิชาการกับฝ่ายช่วยบริการ แต่เดิมงานสองฝ่ายนี้ปะปนกันอยู่ในกองกลางหรือสำนักงานเลขานุการ แต่ปัจจุบันได้ส่งเสริมให้แยกงานฝ่ายช่วยอำนาจการและวิชาการออกมาเป็นกองต่างหาก ซึ่งปรากฏว่า มีการฉวยโอกาสแต่งตั้งบุคคลที่ไม่มีคุณวุฒิและประสบ

การนี้ตรงกับงานอยู่มากและงานที่ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกช่วยบริการตามเดิมไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ตั้งไว้ ทำให้ทางราชการมีพิจารณาโดยเคร่งครัดตามหลักการ ดังนี้

(1) งานฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและวิชาการ (staff) ทำหน้าที่ช่วยผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจให้ถูกหลักวิชาและหลักกฎหมาย (เช่น งานนิติกรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนผู้รับบริการ) มีใช้ผู้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว จึงกำหนดตำแหน่งไว้สูงเพื่อจะได้บรรจุจากผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูง ให้ตรงกับงานแต่ละประเภท แต่ละสายงาน

ส่วนงานช่วยบริการ (auxiliary) เป็นการช่วยหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานได้โดยราบรื่นซึ่งรวมถึงตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบแบบแผน และคำสั่งที่ทางราชการออกมาเป็นแนวปฏิบัติของส่วนราชการเอง (ไม่ใช่งานนิติกรที่พิพาทกับประชาชนผู้รับบริการ)

(2) เจ้าหน้าที่ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและวิชาการ โดยนัยข้างต้นจึงต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาหรือประเภทงานของตน ฉะนั้น การโยกย้ายข้ามสายงานจึงทำไม่ได้ เว้นแต่จะได้มีการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณวุฒิก่อน การพิจารณาว่าผู้ใดควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นภายในสายงานที่ตนเชี่ยวชาญอยู่แล้ว จะต้องพิสูจน์ได้ว่ามีความรู้และประสบการณ์สูงขึ้นในสาขาวิชานั้นมากกว่าเจ้าหน้าที่ในระดับที่ต่ำกว่า

ตามหลักการดังกล่าว การที่ส่วนราชการส่งย้ายบุคคลซึ่งมีคุณวุฒิและประสบการณ์ทางวิชาการสายหนึ่งไปบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิอื่นดังที่ปฏิบัติอยู่มากในปัจจุบันจึงไม่ถูกต้อง ในทำนองเดียวกัน การส่งเลื่อนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายนี้ให้ไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยถือว่าได้ทำงานมาครบกำหนดเวลาก็ไม่ถูกต้องเช่นกัน เพราะประสบการณ์ไม่ได้หมายถึงการทำงานอย่างเดียวซ้ำซากหลายปี หากหมายถึงการที่สามารถทำงานมีคุณภาพสูงขึ้น

(3) เจ้าหน้าที่ฝ่ายช่วยบริการ โดยปกติจะเป็นผู้มีความรู้เรื่องต่างๆ ในทางบริการทั่วไป งานสารบรรณและระเบียบแบบแผนในเรื่องต่างๆ โดยละเอียด จึงกำหนดระดับความรู้ไว้ไม่สูงแต่สามารถทำงานได้หลายสายงาน ฉะนั้น จึงมีโอกาสดำเนินงานในสายต่างๆ ภายในงานธุรการด้านสารบรรณและพัสดุ รวมถึงงานวางแผน งานบุคคล และการเงินได้ ถ้างานดังกล่าวมิได้จัดทำในลักษณะงานช่วยอำนวยความสะดวกหรือวิชาการ

2.2.4 โดยที่กระทรวงและทบวงต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงโครงการและโครงการงานต่างๆ อยู่เสมอ แต่ส่วนราชการมักจะจัดรูปองค์กรและจัดอัตรากำลังเป็นการตายตัว ทำให้มีกำลังคนขาดในบางหน่วยหรือเกินในบางหน่วย จึงให้ทุกกระทรวงและทบวงตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคน ประกอบด้วยผู้แทนของสำนักปลัดกระทรวงและกรมต่างๆ ในสังกัด พร้อมทั้งผู้แทนของสำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และผู้แทนสำนักงบประมาณ ซึ่งจะทำหน้าที่ที่ปรึกษาทางวิชาการด้วย โดยให้คณะกรรมการนี้ทำหน้าที่สำรวจจำนวนและระดับซ้ำ

ราชการและลูกจ้างประเภทต่างๆ เปรียบเทียบกับปริมาณงานและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานประจำและงานตามโครงการ และโครงการต่างๆ แล้วทำการวิเคราะห์ว่างานได้ใช้เจ้าหน้าที่มากหรือน้อยไปอย่างไรบ้าง โดยนำหลักการบริหารงานโดยเป้าหมายและหลักการพิจารณางบประมาณฐานศูนย์มาใช้ โดยอนุโลม เมื่อจัดทำงานเสร็จแล้วนำเสนอรัฐมนตรี เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาและนำเสนอให้คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารและระเบียบราชการแผ่นดินใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารด้านต่างๆ และเพื่อพิจารณาหาทางช่วยเหลือปัญหาต่างๆ ต่อไป ส่วนเรื่องใดอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม ที่จะดำเนินการได้เองก็ให้ดำเนินการได้

โดยที่ข้อมูลจากการสำรวจนี้จะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉะนั้น จึงให้คณะกรรมการพัฒนากำลังคนพิจารณาเรื่องนี้อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี โดยส่งผลการสำรวจภายในเดือนธันวาคมของทุกปีทำแผนฯ ต่อรัฐมนตรีเพื่อนำส่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วนำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานงบประมาณต่อไป

2.2.5 โดยที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะรับบุคคลที่มีคุณวุฒิสูงขึ้นมารับราชการและได้นำวิทยากร ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดมา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดอัตรากำลังและระบบการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ มิใช่จะยึดมาตรฐานดั้งเดิมอยู่ตลอดไป จึงให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงกฎเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของประเทศ

นอกจากนี้ รัฐบาลได้ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณทำหน้าที่ติดตามผลเกี่ยวกับอัตรากำลัง การใช้กำลังคน และการใช้งบประมาณให้ตรงตามเป้าหมายของโครงการต่างๆ และนโยบายของรัฐบาลด้วย

2.2.6 การกระจายกำลังคนไปสู่ส่วนภูมิภาค การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญแก่อัตรากำลังที่จะนำไปใช้ส่วนภูมิภาคเป็นพิเศษ เพื่อกระจายกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูงออกไปส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น

ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องปรับปรุงระบบบำเหน็จความชอบ การโยกย้ายและการพัฒนาบุคคล ก่อนที่จะขยายระดับตำแหน่ง เพื่อมิให้ได้คนด้อยคุณภาพไปดำรงตำแหน่งระดับสูง

2.2.7 ให้ส่วนราชการพิจารณาจ้างบริการจากภาคเอกชน เพื่อปฏิบัติงานด้านรักษาความสะอาด สำนักงาน รักษาความปลอดภัยและดูแลรักษาสวนดอกไม้ประดับ แทนการบรรจุเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนักการภารโรง คนงานรักษาความสะอาด และคนสวน เท่าที่จะสามารถทำได้และไม่เสียหายต่อการปฏิบัติราชการ

ภาคผนวก ข

มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ที่ นร 0717/ว 5

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

21 พฤษภาคม 2534

เรื่อง มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

เรียน (เวียน กระทรวง ทบวง กรม)

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0705/ว 15 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2521
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 28 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง แจ่มมติ ก.พ. เกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหรือตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่างๆ มาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ ความแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีมีนโยบายที่จะวางระบบจำกัดจำนวนข้าราชการเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ โดยขอให้กระทรวง ทบวง กรม ชะลอการขอตั้งอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535 ยกเว้นการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการตามเงื่อนไขของทุนการศึกษาที่ได้รับจากทางราชการหรือการบรรจุบุคลากรที่มีหน้าที่สอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและกำลังเป็นที่ต้องการ พร้อมกับมีนโยบายในการเพิ่มรายได้และปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ และวางมาตรการให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ฉะนั้น เพื่ออนุมัติให้เป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดจำนวนข้าราชการดังกล่าว ก.พ. จึงกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการระงับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535 ทั้งที่ขอกำหนดเป็นรายปีและตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ส่วนคำขอที่ส่วนราชการได้ส่งถึงสำนักงาน ก.พ. แล้วก่อนวันออกหนังสือฉบับนี้ ก.พ. จะพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้เฉพาะกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

สำหรับตำแหน่งเพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535 ที่ ก.พ. ได้อนุมัติไปแล้ว แต่ยังไม่มียอดเงินเดือน ขอให้ส่วนราชการชะลอการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้นไว้ก่อน

2. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้ส่วนราชการพิจารณาบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการให้ชัดเจนมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน พิจารณาปรับปรุงระบบวิธีการทำงานรวมทั้งลดขั้นตอนการทำงานเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบและการข้อกำหนดตำแหน่งจะต้องให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและใช้กำลังคนน้อยที่สุด

3. ให้ส่วนราชการจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้และหากปรากฏว่าแผนงานโครงการใดหมดความจำเป็นก็ให้ยกเลิก แต่ถ้างานตามแผนงานโครงการใดที่ยังจำเป็นต้องปฏิบัติอยู่ตามความสำคัญที่ได้จัดไว้ในลำดับต้นมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ให้ส่วนราชการเกลี้ยอัตรากำลังโดยตัดโอนอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งระดับควบ คือ ตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 2-4 ระดับ 3-5 หรือ ระดับ 4-6 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 แล้วแต่กรณี ภายในส่วนราชการนั้นจากแผนงานโครงการที่ยุบเลิกหรือที่มีความสำคัญลำดับหลังมาปฏิบัติงาน โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 ดำเนินการดังนี้

3.1 กรณีตำแหน่งว่างที่มีอัตรากำลังเดือน ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนจากแผนงานโครงการที่ยุบเลิกหรือที่มีความสำคัญลำดับหลัง ไปกำหนดในแผนงานโครงการที่มีความสำคัญลำดับต้นในสายงานเดิมหรือสายงานอื่นที่ ก.พ. กำหนดไว้ในส่วนราชการนั้นแล้วได้

3.2 กรณีตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนและย้ายผู้ดำรงตำแหน่งจากแผนงานโครงการที่ยุบเลิกหรือที่มีความสำคัญลำดับหลังไปกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแผนงานโครงการที่มีความสำคัญลำดับต้นในสายงานเดิมหรือสายงานอื่นที่ ก.พ. กำหนดไว้ในส่วนราชการนั้นแล้วได้

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ต้องเป็นการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนของระดับควบระหว่างสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกันและต้องไม่เป็นการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคมายังราชการบริหารส่วนกลาง และเมื่อดำเนินการแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งไปยัง ก.พ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่งนั้น พร้อมทั้งสำเนาให้กระทรวงการคลังทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินเดือน

4. สำหรับการเกลี้ยอัตรากำล้างระหว่างส่วนราชการระดับกรมในกระทรวง หรือทบวงเดียวกัน ให้คณะกรรมการพัฒนากำล้างคนของกระทรวงหรือทบวง แล้วแต่กรณีพิจารณาว่าส่วนราชการใดควรยุบเลิก ตำแหน่งและอัตราราชการเดือนที่ว่าง และควรไปกำหนดเพิ่มเติมในส่วนราชการใด แล้วให้ปลัดกระทรวงหรือปลัด ทบวงแจ้งมติของคณะกรรมการดังกล่าวให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป และเมื่อส่วนราชการนั้นได้ ดำเนินการแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งไปยัง ก.พ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง และสำเนาคำสั่งดังกล่าวให้ กระทรวงการคลังทราบเพื่อประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินเดือน พร้อมทั้งขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณ ในการพิจารณาใช้เงินงบประมาณของปีงบประมาณนั้นมากำหนดเป็นอัตราราชการเดือนต่อไป

ทั้งนี้ การเกลี้ยอัตรากำล้างตามวรรคหนึ่ง ให้นำแนวทางปฏิบัติตามข้อ 3 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

5. เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการตามข้อ 1-4 แล้ว แต่ยังมีกรณีจำเป็นอันอาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ก็ให้ส่วนราชการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. เป็นกรณีๆ ไป

อนึ่ง ข้อความใดในหนังสือที่อ้างอิงถึง หรือมติ ก.พ. ใด ขัดหรือแย้งกับความในหนังสือฉบับนี้ ให้ ใช้ความในหนังสือฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิจิตร ศรีสอ้าน

(นายวิจิตร ศรีสอ้าน)

รักษาการแทนในตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ.

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งและอัตราราชการเดือน

โทร. 280-0512

ภาคผนวก ค

มาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ

ที่ นร 0718/192

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท. 10300

26 ธันวาคม 2534

เรื่อง มาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/14193 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2534

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารสรุปข้อเสนอการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการจำนวน 20 ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบายรัฐบาลเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วตามหนังสือที่อ้างถึง ซึ่งตามนโยบายและแผนดังกล่าวจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 พร้อมทั้งการวางมาตรการในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ โดยในส่วนที่เป็นข้อเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น ก.พ. ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

สำหรับมาตรการในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ นอกเหนือจากการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นมาตรการเพื่อส่วนราชการต่างๆ ถู้อปฏิบัติต่อไป ดังนี้

1. มาตรการควบคุมโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ

1.1 ให้มีการปรับปรุงการจัดส่วนราชการให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพโดยไม่เพิ่มจำนวนส่วนราชการระดับกอง ตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2535-2539) ยกเว้น กรณีจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

1.2 ให้ ก.พ. จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาส่วนราชการเพื่อใช้เป็นหลักในการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด รวมทั้งให้ ก.พ. และสำนักงานประมาณ ทำหน้าที่กลั่นกรองและเสนอแนะคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และกอง

1.3 ควบคุมจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2535-2539) โดยมีมาตรการเสริม คือ

1.3.1 กรณีส่วนราชการใดมีเหตุผลความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะต้องขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนใหม่ให้เสนอขอยกเว้นต่อคณะรัฐมนตรี โดยส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเสนอความเห็น

1.3.2 ให้ส่วนราชการรายงานจำนวนตำแหน่งที่จะว่างลงจากผลของการเกษียณอายุในรอบปี ให้ ก.พ. และองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบทราบ 1 ปี ล่วงหน้า เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ความจำเป็นว่ายังมีความจำเป็นต้องใช้จำนวนตำแหน่งดังกล่าวต่อไปหรือไม่ หากเห็นว่าจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่มีคนครองของส่วนราชการ นั้นเพียงพอกับภาระงานแล้วก็ให้ยุบเลิกจำนวนตำแหน่งว่างนั้นเสียหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นต่อไป

1.3.3 ให้สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางเป็นศูนย์กลางตรวจสอบยอดอัตรากำลังรวมของข้าราชการและลูกจ้างในราชการ เพื่อวิเคราะห์สภาวะการใช้ประโยชน์กำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนภาครัฐเสนอคณะรัฐมนตรีเป็นรายปี

1.3.4 ให้ส่วนราชการใช้วิธีการเกลี้ยกำลังคนเป็นวิธีแรกในการแก้ปัญหาการใช้กำลังคนกรณีคนขาดหรือคนเกินทั้งในระดับกอง กรม และกระทรวง โดย ก.พ. และองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ วางมาตรการ ระบบและกลไกเพื่อดำเนินการ ตลอดจนประเมินผลการบริหารกำลังคนในภาพรวมเป็นรายปี

1.4 ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังภาครัฐในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2535-2539) เพื่อให้งบประมาณค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับบุคคลสัมพันธ์กับงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติและใช้เป็นกรอบอัตรากำลังรวม เพื่อให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทได้ควบคุมดูแลการกำหนดตำแหน่งและใช้ประโยชน์ข้าราชการและลูกจ้างอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ กำหนดรูปแบบและภาระงานที่ทางราชการจะปรับเปลี่ยน เพื่อให้เอกชนมีส่วนรับงานนั้นไปดำเนินการหรือร่วมกับเอกชนดำเนินการ เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติและถือปฏิบัติต่อไป

1.6 ให้มีการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวงและกรม โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องในการวางรูปแบบและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในด้านสารสนเทศกำลังคนภาครัฐด้วย

1.7 ให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกรมบัญชีกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดมาตรการให้ข้าราชการออกจากราชการก่อนเกษียณอายุโดยสมัครใจ เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติและดำเนินการต่อไป

2. มาตรการปรับระบบวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น คล่องตัว และทันสมัย

2.1 ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องวางระบบเพื่อติดตาม ตรวจสอบให้ทุกส่วนราชการมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีอำนาจและสามารถตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ ภายในขอบเขตความรับผิดชอบได้เองอย่างเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 ให้ส่วนราชการต่างๆ ลดขั้นตอนการตรวจสอบให้เหลือเพียง 2 ระดับ ก่อนผู้มีอำนาจตัดสินใจ หรืออนุมัติ อนุญาต โดยให้ส่วนราชการปรับระบบวิธีการทำงานใหม่ให้สั้น และต้องแบ่งชั้นของงานออกตามระดับความยากง่ายเพื่อแบ่งชั้นความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมแทนการส่งงานลงสู่ระดับล่างทุกเรื่อง

2.3 ให้ใช้กลไกตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 เป็นเครื่องมือในการให้ทุกส่วนราชการปรับระบบและขั้นตอนการทำงานให้สั้นที่สุด และวางมาตรการการให้รางวัลแก่ส่วนราชการที่ปรับระบบการทำงานจนทำให้เกิดผลดี โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องร่วมกับกรมบัญชีกลาง

2.4 ส่งเสริมให้นำระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในราชการ โดยให้ตั้งโครงการเพื่อวางแผนและดำเนินการให้ทุกส่วนราชการได้มีการนำวัสดุเครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัยมาใช้ โดยให้คณะทำงานกลางประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ ร่วมเป็นเจ้าของเรื่อง เพื่อวางขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

3. มาตรการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และรักษาเฉพาะข้าราชการที่มีคุณภาพดีและมีความสามารถสูง

3.1 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทปรับปรุงระบบและวิธีการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สำหรับทุกกลุ่มตำแหน่ง

3.2 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทปรับปรุงระบบและวิธีการสรรหาเพื่อจูงใจคนดีมีความสามารถ สูงให้เข้ารับราชการในกลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและสาขาที่ขาดแคลน โดยการใช้วิธีสรรหาโดยตรงจากสถาบันการศึกษา และให้ ก.พ. ปรับปรุงระบบการจัดสรรทุนรัฐบาลให้มีทุนเพื่อศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์จูงใจแก่ผู้รับทุนรัฐบาลด้วย

3.3 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทปรับปรุงระบบทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เข้มงวดจริงจังเพื่อเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเลือกสรรให้ได้ข้าราชการที่มีคุณภาพดี โดย ก.พ. เป็นผู้วางแนวทาง

3.4 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดให้ได้มาตรฐานและเกิดผลจริงจัง เพื่อสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานการตัดสินใจด้านบริหารงานบุคคลที่สำคัญ

3.5 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท ปรับปรุงระบบเลื่อนตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาให้เข้มงวด เพื่อสร้างผู้นำที่มีคุณภาพ

3.6 ให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทปรับปรุงระบบให้ผู้ด้วยคุณภาพและหย่อนสมรรถภาพพ้นจากตำแหน่งได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อให้กำลังคนในระบบราชการมีคุณภาพอย่างแท้จริง

3.7 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทวางระบบการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรกำลังคนของและส่วนราชการ และสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญให้สำนักงาน ก.พ. ปรับกลไกการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นมาตรการในการตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรกำลังคนในส่วนราชการนั้นๆ และในภาพรวมของระบบราชการด้วย

4. มาตรการพัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพและคุณธรรม

4.1 ให้ส่วนราชการถือว่าการพัฒนาข้าราชการเป็นการลงทุนของรัฐ และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2535 ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์ประสานกับส่วนราชการต่างๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรม

4.2 ให้ส่วนราชการวางมาตรการเพื่อการเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้ยอมรับความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง

4.3 ให้ข้าราชการสามารถเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาหรือฝึกอบรมได้สะดวกหรือคล่องตัวยิ่งขึ้นภายใต้กฎเกณฑ์ที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด

4.4 ให้มีการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานต่างๆ หรือเงื่อนไขการดำรงตำแหน่ง เพื่อกำหนดให้การพัฒนาและฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ

5. มาตรการควบคุมวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อสร้างความภูมิใจเกียรติและความสำคัญของอาชีพข้าราชการ

5.1 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท ร่วมกับส่วนราชการในความรับผิดชอบเข้มงวดกวดขันในเรื่องวินัยของข้าราชการ โดยให้เร่งรัดดำเนินการทางวินัยอย่างรวดเร็วและเกิดผลในทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

5.2 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ สร้างมาตรการเพื่อส่งเสริมให้อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพเปิด สามารถบรรจุเข้าได้ทุกระดับตำแหน่งซึ่งจะทำให้อาชีพข้าราชการกลมกลืนไปกับอาชีพอื่นๆ ในสังคม และจะทำให้กำลังคนในภาคเอกชนที่มีคุณภาพและความสามารถมีโอกาสเคลื่อนย้ายเข้ามาสู่อาชีพข้าราชการได้คล่องตัวขึ้น

จึงขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติมาตรการในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 5 เพื่อมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ให้ ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่องดูแลให้เกิดผลในทางปฏิบัติและรายงานผลให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นรายปีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิจิตร ศรีสอ้าน

(นายวิจิตร ศรีสอ้าน)

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

รักษาการในตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ.

ภาคผนวก ง

มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

มาตรการชะลอการเพิ่มกำลังคนภาครัฐ

1. ตรึงจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้างตลอดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ให้มีไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 และเปิดโอกาสให้สามารถเพิ่มอัตราใหม่ในกรณีจำเป็นได้ไม่เกินจำนวนรวมที่เกิดจากการเกษียณของข้าราชการตำแหน่งต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 2537-2539 โดยมีกลไกการดำเนินการ คือ

1.1 และเสริมสร้างสมรรถภาพกำลังคนที่มีอยู่เพื่อยกระดับความสามารถและคุณภาพกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.2 ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณในแต่ละปียุบเลิกตำแหน่งแรกบรรจุหรือตำแหน่งอื่นตามที่เห็นสมควรเท่ากับจำนวนการเกษียณในแต่ละปี โดยจัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่จะยุบเลิกเพื่อแจ้งให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐและกระทรวงการคลังทราบภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี ทั้งนี้ ยกเว้นส่วนราชการที่มีอัตราตำแหน่งมีเงินไม่เกิน 1,000 อัตรา ไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งจากผลการเกษียณดังกล่าว

1.3 ให้มีคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. ก.ค. ก.ตร. ก.ม. ก.ต. ก.อ. สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการ โดยผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และผู้แทนสำนักงบประมาณร่วมเป็นฝ่ายเลขานุการทำหน้าที่พิจารณาจัดสรรตำแหน่งที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณให้กับส่วนราชการที่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังตามความจำเป็น โดยส่วนราชการที่จะขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่หรือขอคงตำแหน่งที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณ ต้องมีกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้ คือ

- (1) เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล
- (2) เป็นตำแหน่งแพทย์ หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์
- (3) เป็นตำแหน่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งสาย ก. ในสังกัด ก.ม. และบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในสาขาวิชาชีพขาดแคลนตามที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด

(4) เป็นงานที่จะดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย และเป็นงานที่ไม่สามารถจ้างเอกชนดำเนินงานได้และได้เก็ยกำลังคนแล้ว แต่ยังมีกำลังคนไม่พอ

(5) เป็นงานที่ได้รับเครื่องมือและอุปกรณ์เพิ่มขึ้นซึ่งหลังจากที่ได้เก็ยกำลังคนและอบรม/พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม ก็ยังไม่เพียงพอจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อปฏิบัติราชการหรือเพื่อให้บริการประชาชน

(6) มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และหลังจากที่เก็ยกำลังคนระหว่างกรมแล้วก็ยังมีกำลังคนไม่เพียงพอ

(7) มีการกิจเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีอากรและรายได้อื่นๆ

ส่วนราชการที่มีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ดังกล่าวให้เสนอคำขอพร้อมเหตุผลให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐพิจารณาภายในเดือนกรกฎาคมของปีนั้นๆ โดยผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับ อ.ก.พ. กระทรวง

1.4 ให้ ก.พ. ก.ค. ก.ตร. ก.ม. ก.ต. ก.อ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องจัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการและตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในส่วนราชการต่างๆ ที่จะครบวาระเกษียณในช่วงปีงบประมาณ 2537-2539 และบัญชีรายชื่อส่วนราชการที่อยู่ในข่ายยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งเท่าจำนวนข้าราชการเกษียณให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐทราบภายในเดือนพฤษภาคม 2537 และในเดือนพฤษภาคมของปีต่อไปด้วย

1.5 ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐพิจารณาคำขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ระหว่างปีงบประมาณ 2537-2539 โดยควรอนุมัติได้ไม่เกินจำนวนตำแหน่งที่ถูกยุบเลิกเนื่องจากการเกษียณในช่วงเวลาเดียวกัน โดยให้พิจารณาและแจ้งผลให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ในกรณีที่เห็นว่ามีความจำเป็นต้องอนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่ไม่เกินจำนวนการเกษียณ (ซึ่งประมาณว่าในช่วงปีงบประมาณ 2537-2539 จะมีข้าราชการฝ่ายพลเรือนครบวาระเกษียณจำนวนประมาณ 16,000 คน) ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2. ให้ ก.พ. ก.ค. ก.ตร. ก.ม. ก.ต. และ ก.อ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้ประโยชน์กำลังคนของส่วนราชการที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ และให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐตรวจสอบสถานการณ์เรื่องอัตรากำลังจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลทุกแห่ง เพื่อรายงานการเพิ่มอัตรากำลังให้คณะรัฐมนตรีทราบทุก 6 เดือน

3. ให้ส่วนราชการสามารถเกลี้ยอัตรากำลังภายในกรมได้คล่องตัว โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนดอัตราตำแหน่งมอบอำนาจการเปลี่ยนแปลงสายงานและการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 7 ลงมาให้ส่วนราชการดำเนินการได้เอง ทั้งที่เป็นตำแหน่งว่างหรือมีผู้ครองตำแหน่ง โดยให้อธิบดีดำเนินการโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม แล้วแต่กรณี โดยตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงให้เปลี่ยนภายในกลุ่มตำแหน่งประเภทเดียวกัน และต้องไม่เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานและไม่เป็นการตัดโอนตำแหน่งจากส่วนภูมิภาคไปส่วนกลาง ทั้งนี้ ภายในกรอบอัตรากำลังและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั้นๆ ได้อนุมัติไว้

4. สำหรับตำแหน่งลูกจ้าง ให้ดำเนินการในทำนองเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการตามที่กล่าวในข้อ 1.

5. ให้ระงับการเพิ่มจำนวนส่วนราชการและจังหวัดที่ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ยกเว้นการตั้งส่วนราชการระดับกอง กรม หรือกระทรวงที่จัดตั้งใหม่ โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังในส่วนรวมตามข้อ 1.

6. ให้สำนักงานประมาณค่านึงถึงการจ้างเหมาเพื่อแทนการจ้างลูกจ้างและจัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปีให้กับส่วนราชการ

7. ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาท ภารกิจ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยให้จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ และให้ยุบเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุดและเกี่ยวพันกับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ รวมกันประมาณร้อยละ 5 เพื่อนำตำแหน่งหรือกำลังคนในงานที่ยุบเลิกนั้นไปเกลี้ยเพิ่มให้กับงานอื่นๆ ที่มีความสำคัญเร่งด่วนกว่า ทั้งนี้ให้จัดลำดับความสำคัญของงานดังนี้

7.1 งานที่เป็นหน้าที่พื้นฐานให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดย "หน้าที่พื้นฐาน" หมายถึงหน้าที่ซึ่งถูกกำหนดโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติ หรือ พระราชกฤษฎีกา เป็นต้น

7.2 งานที่เป็นหน้าที่หลักให้มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นหน้าที่ที่กำหนดขึ้นจากการนิยามและขยายความของหน้าที่พื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะแจกแจงรายละเอียดขยายความจากหน้าที่พื้นฐานเพื่อให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ให้จัดลำดับความสำคัญของการนิยามและขยายความหน้าที่พื้นฐานตามแหล่งที่มาของการตีความลดหลั่นกัน ดังนี้

(1) งานที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(2) งานที่กำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็น

ชอบ

(3) งานที่กำหนดเป็นนโยบายและแผนงานสำคัญของกระทรวง ทบวง กรม นั้น

(4) งานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ เช่น คณะรัฐมนตรี เป็นต้น

โดยงานที่ขยายความตามข้อ (1)-(4) จะต้องสัมพันธ์และนำไปสู่การปฏิบัติตามหน้าที่พื้นฐาน

7.3 งานที่เป็นหน้าที่รองหรือหน้าที่ส่วนเกินให้มีความสำคัญต่ำสุด โดยหน้าที่รองหรือหน้าที่ส่วนเกิน หมายถึง หน้าที่ซึ่งไม่อาจถูกตีความว่าเป็นส่วนจำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลตามขอบเขตของหน้าที่พื้นฐาน แต่เป็นหน้าที่ที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเองเพื่อให้ครบวงจรการปฏิบัติหน้าที่หลักโดยไม่จำเป็นต้องส่งทอดให้ส่วนราชการอื่นและองค์กรท้องถิ่นรับไป ดำเนินการตามความชำนาญพิเศษของส่วนราชการอื่นหรือองค์กรท้องถิ่นเหล่านั้น

7.4 จัดลำดับความสำคัญของงาน หลังจากจัดกลุ่มงานในหน้าที่พื้นฐาน หน้าที่หลัก หน้าที่รองลงแล้ว ให้ส่วนราชการนำงานในกลุ่มเดียวกัน เช่น งานที่เป็นหน้าที่พื้นฐานหรือเป็นหน้าที่หลักที่มีแหล่งที่มาของการตีความในลำดับเดียวกันมาจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นจากสูงไปต่ำ ดังนี้

(1) จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างยิ่ง มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประเทศชาติ ประชาชน หรือราชการ

(2) จำเป็นต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหายต่อประเทศชาติ ประชาชน หรือราชการ

(3) ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง เพราะมีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชน หรือราชการ

(4) ควรปฏิบัติ เพราะได้ดำเนินการต่อเนื่องมาแล้ว

ทั้งนี้ ในการจัดลำดับความเร่งด่วนของงานดังกล่าวควรกำหนดว่า งานใดเร่งด่วนและสำคัญมาก งานใดเร่งด่วนและสำคัญ และงานใดไม่เร่งด่วนและสำคัญน้อย และงานใดสำคัญแต่ไม่เร่งด่วนมาประกอบการพิจารณาด้วยเพื่อจัดลำดับงานให้เหมาะสมต่อไป

7.5 ยุติเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุด หลังจากลำดับความสำคัญของงานตามข้อ 7.4 แล้ว ให้คำนวณงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานหรือกำลังคนประมาณร้อยละ 5 ของส่วนราชการนั้น เพื่อนำอัตราตำแหน่งหรือกำลังคนในส่วนนั้นไปเกลี่ยเพิ่มให้กับงานอื่นๆ ที่มีความสำคัญเร่งด่วนมากกว่า ด้วยวิธีนี้ส่วนราชการจะสามารถมีอัตรากำลังเพิ่มในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังใหม่แต่ประการใด

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ 7 นี้ ควรดำเนินการโดยใช้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วแต่กรณีเป็นกลไกและเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้แจ้งผลให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่สังกัด กระทรวงการคลังและสำนักงบประมาณทราบต่อไป

8. ให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.ทบวง และ อ.ก.พ.กรม มีหน้าที่พิจารณาบททวนภาระงานและการดำเนินการเพื่อถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนตามข้อ 8.1 และ 8.2 และให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดแนวทางและวงมาตรการสนับสนุน โดยให้สำนักงานประมาณสนับสนุนงบประมาณในการนี้ ทั้งนี้ โดยมีกระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมพิจารณาต่อนโยบายการวางมาตรการดังกล่าวกับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ โดย

8.1 ในระยะสั้นให้กำหนดแนวทางการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับลักษณะงานช่วยอำนวยความสะดวกให้ภาคเอกชนดำเนินการ เช่น งานรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ งานรักษาความสะอาด งานดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ งานซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในสำนักงาน งานบริการยานพาหนะและซ่อมบำรุงรักษายานพาหนะ งานโรงพิมพ์ งานวางระบบคอมพิวเตอร์และงานเขียนโปรแกรม งานสำรวจและบันทึกข้อมูลสถิติ และงานเทคนิคต่างๆ ที่ภาคเอกชนมีความชำนาญกว่า เป็นต้น

8.2 ในระยะยาวให้กำหนดแนวทางการถ่ายโอนงานให้เอกชน ซึ่งเป็นงานที่ภาคเอกชนมีความพร้อมดำเนินการ หรือมีสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรเอกชนที่จะคอยดูแลตรวจสอบในเรื่องนั้นๆ เช่น งานสำรวจดำเนินการออกแบบก่อสร้าง งานควบคุมการก่อสร้าง งานตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน งานศึกษาวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่ตั้งขึ้นภายหลังจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนนี้แล้ว งานในข้อ 8.1 ให้ขอทำความเข้าใจกับสำนักงานประมาณและกระทรวงการคลัง เพื่อให้ภาคเอกชนไปดำเนินการแทนดำเนินการเอง

9. ให้ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการบริการการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7

10. ให้กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการทางแพทย์โดยเฉพาะในเขตเมืองและเขตพื้นที่เศรษฐกิจใหม่

11. ให้ทุกส่วนราชการมีระบบข้อเสนอกำลังคนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคน โดยให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบวางแผนพัฒนาและดำเนินการในเรื่องนี้ และให้สำนักงานประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น

12. ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐกำหนดขนาดกำลังคน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ และให้ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐเป็นเจ้าของเรื่อง

13. ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามข้อ 1 ในรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.ทบวง เสนอต่อ ก.พ. องค์การกลางบริหารงานบุคคลที่สังกัดและกระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้ให้ถือผลการดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบของหัวหน้าส่วนราชการด้วย

มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐระยะยาว

สำหรับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐระยะยาวนั้นมีสาระสำคัญดังนี้

1. ให้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายการให้บริการของรัฐในแต่ละด้าน (sector) โดยพิจารณาว่ารัฐควรเพิ่มหรือลดบทบาทในงานประเภทใดเพื่อให้การชะลอการเพิ่มหรือการเกลี้ยอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. ให้มีการกำหนดรูปแบบ ภาระงาน และวิธีดำเนินการเพื่อให้เอกชนเข้ารับแบ่งเบาภาระของภาครัฐ โดยพิจารณาว่าเอกชนควรเข้ามามีบทบาทในงานของรัฐประเภทใด เช่น การให้บริการทางการศึกษาสูงกว่าระดับพื้นฐาน การให้บริการทางสาธารณสุขในเขตเมือง เป็นต้น และพิจารณากำหนดลักษณะงานที่ทางราชการไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยให้ใช้วิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมของเรื่อง เช่น วิธีการจ้างเหมาการให้เอกชนรับช่วงดำเนินการ วิธีการให้สิทธิบัตรหรือสัมปทาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดมาตรการจูงใจ/สนับสนุนตามความเหมาะสมด้วย

3. ให้มีการจัดทำเป้าหมายกำลังคนภาครัฐในช่วง 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2537-2547) ว่ากำลังคนภาครัฐควรมีสัดส่วนอย่างไร และจะมีวิธีกำหนดขนาดกำลังคนให้เข้าสู่เป้าหมายดังกล่าวอย่างไร จะมีกำลังคนภาครัฐกระจายปฏิบัติงานอยู่ในงานด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคง ด้านอุตสาหกรรม ด้านพัฒนาและวิจัย ด้านบริหารและบริการ และอื่นๆ เป็นสัดส่วนอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และทิศทางการพัฒนาประเทศ

4. ให้มีการกำหนดสัดส่วนโครงสร้างกำลังคนในแต่ละด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทของรัฐ ซึ่งเน้นการ "กำกับ ดูแล และส่งเสริม" และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานซึ่งเน้นการ "ลดขั้นตอนงานและกระจายอำนาจไปสู่ฝ่ายปฏิบัติและสู่

ส่วนภูมิภาค" เช่น สักส่วนของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มปฏิบัติการ/กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก/กลุ่มสนับสนุน สักส่วนของข้าราชการในตำแหน่งทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ- เชี่ยวชาญเฉพาะ/บริหาร เป็นต้น

5. ให้มีการกำหนดสัดส่วนกำลังคนภาครัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตลอดจนมาตรการจูงใจหรือส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติราชการในภูมิภาคและท้องถิ่นที่ห่างไกลเพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึงยิ่งขึ้น

6. ให้มีการกำหนดมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังคนภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณโดยให้ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความจำเป็นที่ต้องรักษาคณบดี มีความรู้ความสามารถไว้ในระบบราชการต่อไปด้วย

7. ให้มีการพิจารณานำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในราชการเพื่อทดแทนกำลังคนและเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานลง ทั้งนี้ ให้จัดทำมาตรการจูงใจให้ส่วนราชการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และมาตรการวัดประสิทธิภาพของส่วนราชการด้วย

8. ให้มีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรีที่รับผิดชอบกำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นประธาน และผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการร่วม และให้คณะกรรมการนี้มีหน้าที่ศึกษา กำหนดเป้าหมาย รายละเอียดและวิธีดำเนินการตามมาตรการข้อ 1-7 และจัดทำแผนการ ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับมอบหมาย

ภาคผนวก จ

คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ที่ ๑/๒๕๒๓

เรื่องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบและโครงสร้างของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๘๐/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เห็นสมควรแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบและโครงสร้างของส่วนราชการขึ้น เพื่อพิจารณาตรวจสอบการบริหารราชการและโครงสร้างของส่วนราชการต่างๆ ของรัฐบาลและเสนอความคิดเห็นในการปฏิรูประบบราชการ การรวมกิจการต่างๆ เข้าด้วยกัน จัดตั้งขึ้นใหม่ แยกหรือย้ายสังกัด หรือแปลงรูป หรือยุบเลิกส่วนราชการบางส่วนมิให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน เพื่อเหตุผลทางประสิทธิภาพและประหยัด ตลอดจนเป็นทางแก้ไขการประสานงานของส่วนราชการต่างๆ โดยประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. นายอมร รักษาสัตย์ | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายบุญชนะ อรรถการ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓. หม่อมราชวงศ์จันทรแรมศิริโชค จันทรทัต | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔. นายชุมพล ศิลปอาชา | เป็นอนุกรรมการ |
| ๕. ร.อ. วิโรจน์ ไอสถาณูเคราะห์ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๖. นายชัยอนันต์ สมุทวณิช | เป็นอนุกรรมการ |
| ๗. นายเกยูร ลิมทอง | เป็นอนุกรรมการ |
| ๘. นายสมดี เจริญกุล | เป็นอนุกรรมการ |
| ๙. นายวันจักร วรติลก | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๐. นายสมนึก ศรีปลั่ง | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๑. พล.ต.ต. สืบ พงษ์สุวรรณ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๒. นายอาลัย อิงคะวณิช | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๓. นายยุทธนา ศุขสมิติ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๔. นางสาวภรณ์ กীরติบุตร | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๕. ร.อ. จักรา หงสกุล | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๖. นายณรงค์ สัจพันโรจน์ | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

๑๗. นายประสิทธิ์ ดำรงชัย

เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๘. นางวรรณุช หงสประภาส

เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) ประมาณ อติเรกสาร

(ประมาณ อติเรกสาร)

ประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ที่ ๑/๒๕๒๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบและโครงสร้างของส่วนราชการ

ตามคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ ๑/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบและโครงสร้างของส่วนราชการ นั้น บัดนี้ ได้มีอนุกรรมการบางท่านขอลาออก ดังนั้น เพื่อให้สมบูรณ์ขึ้น จึงเห็นควรให้แต่งตั้งอนุกรรมการเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| ๑. นายจุลนา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา | เป็นอนุกรรมการ |
| ๒. นายรุ่ง แก้วแดง | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓. นายสมสละ จีระพันธุ์ | เป็นอนุกรรมการ |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๔

(ลงชื่อ) ประมาณ อติเรกสาร

(ประมาณ อติเรกสาร)

ประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ภาคผนวก จ

คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ที่ ๒/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๘๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่

๑. สำรวจประเมินปัญหาการบริหารงานบุคคลของราชการ เพื่อหามาตรการในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการรับใช้ประชาชน โดยจะเน้นถึงสมรรถภาพ คุณภาพ และสิทธิผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการที่สังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

๒. สำรวจประเมินปัญหารวมทั้งหามาตรการในการพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ยึดมั่นในหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความซื่อสัตย์สุจริต มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และรับใช้ประชาชน รวมทั้งการแสวงหามาตรการในการประกันความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของราชการ โดยประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| ๑. นายชูชาติ ประมูลผล | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายวิจิตร ศรีสอ้าน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓. นายสำราญ ถาวรยุศม์ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔. นายแพทย์ไพโรจน์ นิงสานนท์ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๕. นายโสรัจ สุจวิ ตกุล | เป็นอนุกรรมการ |
| ๖. นายสมาน แสงมะลิ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๗. พล.ต.ต. สวัสดิ์ อมรวิวัฒน์ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๘. นายสมาน สุวรรณโชติ | เป็นอนุกรรมการ |
| ๙. นายประมวล รุจนเสรี | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๐. นายสติ ศรีบุญเรือง | เป็นอนุกรรมการ |
| ๑๑. นางเพ็ญศรี วายวานนท์ | เป็นอนุกรรมการ |

๑๒. นายชูศักดิ์ เที้ยตรง เป็นอนุกรรมการ
๑๓. นายदनัย บุณาค เป็นอนุกรรมการ
๑๔. นางมณีมัย วุฒิธรเนติรักษ์ เป็นอนุกรรมการ
๑๕. นางวันดี ศรีสุชาติ เป็นอนุกรรมการ
๑๖. หัวหน้าฝ่ายระบบและมาตรฐานงาน
บุคคล สำนักงาน ก.พ. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
๑๗. หัวหน้าฝ่ายค่าตอบแทนและ
ประโยชน์เกื้อกูล สำนักงาน ก.พ. เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางสาววรรณ รุยาพร เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๓

(ลงชื่อ) ประมาณ อติเรกสาร

(ประมาณ อติเรกสาร)

ประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ
และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ที่ ๒/๒๕๒๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

ตามคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ ๒/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล นั้น บัดนี้ เห็นควรเปลี่ยนแปลงการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ เพื่อความเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. นายสมศักดิ์ ศรีวรรณะ เป็นอนุกรรมการแทน นายประมวล รุจนเสรี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๓

(ลงชื่อ) ประมาณ อติเรกสาร

(ประมาณ อติเรกสาร)

ประธานคณะกรรมการปฏิรูปราชการ
และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ภาคผนวก ช

สรุปเหตุผลความจำเป็นในการขอคงตำแหน่งที่ถูกยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ

| หน่วยงาน | จำนวนเกษียณอายุ | | จำนวนตำแหน่งที่ ขอยกเว้น | | เหตุผล/ความจำเป็น |
|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------|--|
| | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย | 33 | 8 | 7 | 8 | - เนื่องจากบทบาทของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างจากบทบาทของหน่วยงานระดับกรมอื่นๆ ซึ่งเน้นบทบาทของฝ่ายปฏิบัติที่มีภารกิจหลักค่อนข้างจะชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากกว่าฝ่ายอำนวยการ ด้วยอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทยมีอย่างกว้างขวางและครอบคลุมงานแทบทุกด้าน ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก รวมทั้งกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากอัตรากำลังที่อยู่จริงไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ บุคลากรต้องตรากตรำในการทำงานเกินเกณฑ์ปกติทำให้มีการขอโอนย้ายไปอยู่ส่วนราชการอื่นมากขึ้น ซึ่งก็ได้ใช้วิธีการเกลี้ยอัตรากำลังภายในหน่วยงานแล้ว จนเป็นผลให้ทุกส่วนราชการมีอัตรากำลังในเกณฑ์ต่ำสุดสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพกิจของหน่วยงานในอันที่จะตอบสนองแนวนโยบายของรัฐบาลได้ |
| กรมการปกครอง | 172 | 23 | 172 | 23 | - กรมการปกครองมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมาก ด้วยขอบเขตอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กว้างขวาง ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล เช่น นโยบายการเมืองและการบริหาร นโยบายด้านเศรษฐกิจ และยังคงรับผิดชอบ การดำเนินการตาม พ.ร.บ. สมาตำบลและ อ.บ.ต. พ.ศ. 2537 จึงจำเป็นต้องขอยกเว้นตำแหน่งจากการเกษียณ |

| หน่วยงาน | จำนวนเกษียณอายุ | | จำนวนตำแหน่งที่ ขอยกเว้น | | เหตุผล/ความจำเป็น |
|------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------|---|
| | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | |
| | การ | ประจำ | การ | ประจำ | |
| กรมการปกครอง | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจในการให้บริการประชาชน ทำให้กรมการปกครองจำเป็นต้องขยายหน่วยงานการบริการในรูปของการจัดตั้งกิ่งอำเภอใหม่ และการยกฐานะกิ่งอำเภอขึ้นเป็นอำเภอ จึงมีความจำเป็นอย่างย้งที่จะต้องมียัตรากำลังมาปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอ/กิ่งอำเภอที่จัดตั้งใหม่ แม้ว่าได้ใช้วิธีการเกลี้ยอัตรากำลังในส่วนราชการแล้ว แต่ยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ หากจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งจากผลการเกษียณตามมาตราอีกย้งจะทำให้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนของกรมการปกครองรุนแรงย้งขึ้น กรมการปกครองจึงมีความจำเป็นต้องขอลงตำแหน่งที่จำเป็นต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณ ปีงบประมาณ 2540 - ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเลิกส่วนมาก เป็นตำแหน่งนักรการการโรงของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในัทำกรปกครองจังหวัดและัทำกรปกครองอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งย้งไม่สามารถให้เอกชนไปดำเนินการแทนได้ ประกอบกรนักรการการโรงที่ปฏิบัติหน้าัที่อยู่ในอาคารที่ทำการกรมการปกครองในส่วนภูมิภาคได้ปฏิบัติหน้าัที่ทำความสะอาดเพียงอย่งเดียว ย้งมีหน้าัที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ |
| กรมการพัฒนาชุมชน | 64 | 7 | 64 | ยกเว้น | <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากการกิจของกรมการพัฒนาชุมชนต้องรับผิดชอบพื้นที่ตำบลและหมู่บ้านจำนวนมาก ซึ่งเป็นภารกิจที่จำเป็น อีกรัทั้งมีการปรับปรุงโครงการสร้างระบบงานตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี ทำให้อัตรากำลังในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเปลี่ยนไปจากเดิม และนโยบายกระทรวงมหาดไทยจะตั้งกิ่งอำเภอเพิ่มอีกร 104 แห่ง ในปีงบประมาณ 2540 ซึ่งกรมต้องเกลี้ยอัตรากำลังให้ครบทุกๆ กิ่งอำเภอ หากยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวจะทำให้อัตรากำลังมีไม่เพียงพอ - สำหรับลูกจ้างประจำได้รับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งจากผลการเกษียณอายุ เนื่องกรมียอัตรากำลังไม่เกิน 1,000 คน |

| หน่วยงาน | จำนวนเกษียณอายุ | | จำนวนตำแหน่งที่ ขอยกเว้น | | เหตุผล/ความจำเป็น |
|--------------|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------|---|
| | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | |
| กรมที่ดิน | 97 | 17 | 97 | 17 | <p>- ปัจจุบันภารกิจของกรมที่ดินได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งงานเพื่อให้บริการประชาชน และงานตามโครงการที่สำคัญ ซึ่งเป็นภารกิจที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลและเพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บรายได้ จากผลการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ปรากฏว่ายังขาดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ 1) งานด้านรังวัดที่ดินและการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม 2) งานตามโครงการพัฒนากรมที่ดินด้านเอกสารสิทธิและการประเมินราคาทรัพย์สิน 3) การจัดตั้งสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา สำนักงานที่ดินกิ่งอำเภอในแต่ละปี 4) การสนับสนุนการบริหารงานในสำนักงานที่ดิน จึงมีความจำเป็นของคงตำแหน่งยิบเล็จากผลการเกษียณ</p> <p>- ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ต้องยิบเล็ก คือ นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่งช่างเขียนแผนที่ พนักงานธุรการ คนสวน ซึ่งตำแหน่งทั้งหมดดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานจำเป็นอันมิอาจเสียไม่ได้</p> |
| กรมโยธาธิการ | 10 | 16 | 10 | 16 | <p>- การจำกัดจำนวนข้าราชการตามมาตรา ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทำให้กรมโยธาธิการไม่ดำเนินการและควบคุมดูแลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีคุณภาพเท่าที่ควร เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาโดยตลอด แต่อัตรากำลังกลับคงที่และมีแนวโน้มที่ลดลง หากจะต้องยิบเล็กผลการเกษียณลงไปอีกจะทำให้้อัตรากำลังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบายรัฐบาลในงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมาก</p> <p>- การขอคงตำแหน่งลูกจ้างประจำจำนวน 16 ตำแหน่ง เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาคำได้บางส่วนเท่านั้น การจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินการในบางครั้งประสบปัญหาผลงานของผู้รับจ้างไม่มีคุณภาพเพียงพอ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง จึงมีความจำเป็นของคงตำแหน่งที่ยิบเล็กผลจากการเกษียณไว้</p> |

| หน่วยงาน | จำนวนเกษียณอายุ | | จำนวนตำแหน่งที่ ขอยกเว้น | | เหตุผล/ความจำเป็น |
|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------|--|
| | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ข้าราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | |
| กรมราชทัณฑ์ | 87 | 4 | 87 | ยกเว้น | <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งที่ถูกยุบเลิกจากผลการเกษียณของการราชทัณฑ์ กลุ่มตำแหน่งอนุศาสตราจารย์ 5,6 จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อดำเนินการอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังให้มีจิตสำนึกและค่านิยมไปในทางที่ถูกต้อง และยังมีตำแหน่งอื่น คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ 2 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานฝึกอบรม 2 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 และตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งหากตำแหน่งดังกล่าวถูกยุบเลิกจะเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของเรือนจำ และความปลอดภัยของสังคม และอาจส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจของข้าราชการอีกด้วย - สำหรับลูกจ้างประจำได้รับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งจากผลการเกษียณอายุ เนื่องจากมีอัตรากำลังไม่เกิน 1,000 คน |
| สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท | 36 | 48 | 36 | 47 | <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงาน รพช. ได้ปรับปรุงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค 75 จังหวัด และราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค คือ ศูนย์ปฏิบัติการเร่งรัดพัฒนาชนบท 10 ศูนย์ และมีการเกลี้ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้กระจายทุกพื้นที่ ในส่วนของข้าราชการมีการเกลี้ยอัตรากำลังจากส่วนกลางไปสนับสนุนส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นที่จะขอคงตำแหน่งยุบเลิกจากผลการเกษียณปีงบประมาณ 2540 |
| กรมการผังเมือง | ยกเว้น | ยกเว้น | ยกเว้น | ยกเว้น | <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งจากผลการเกษียณอายุเนื่องจากมีอัตราคนทั้งข้าราชการและลูกจ้างไม่เกิน 1,000 คน |
| กรมตำรวจ | 667 | 32 | ยกเว้น | 26 | <ul style="list-style-type: none"> - สำหรับอัตราข้าราชการได้รับการยกเว้นไม่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2540 ตามหนังสือคปร. ที่ นร 0707.2/974 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2540 เนื่องจากมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังว่างในการบรรจุนักเรียนตำรวจ |
| รวม | 1,166 | 155 | 473 | 129 | |

ภาคผนวก ช

ระเบียบการจัดตั้งกิ่งอำเภอและอำเภอตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534
และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นจังหวัด และอำเภอ ซึ่งได้ระบุไว้ดังนี้

มาตรา 51 อำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัด การตั้ง ยุบ และเปลี่ยนแปลงอำเภอให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 61 ในอำเภอหนึ่ง นอกจากมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบแล้ว ให้มีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ส่งมาประจำให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ

มาตรา 63 การแบ่งส่วนราชการของอำเภอ ประกอบด้วยสำนักงานอำเภอ และส่วนต่างๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้นๆ

มาตรา 66 การจัดการปกครองอำเภอ นอกจากที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องที่ (มาตรา 68)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้มีบัญญัติว่าด้วยลักษณะการปกครองอำเภอ (หมวดที่ 5) และระบุถึงการจัดตั้งอำเภอและกิ่งอำเภอไว้ ซึ่งตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ มาตรา 63-65 ได้กำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆ ในการตั้งอำเภอและกิ่งอำเภอไว้ว่า

มาตรา 63 ลักษณะการตั้งอำเภอ ให้สมุหเทศาภิบาลจัดการ ดังนี้คือ

ข้อ 1 ให้กำหนดเขตท้องที่อำเภอ มีเครื่องหมายและจดเขตอำเภอขึ้นทุกด้าน อย่าให้มีที่ว่างเปล่าอยู่นอกเขตอำเภอ

ข้อ 2 ให้กำหนดจำนวนตำบลที่รวมเข้าเป็นอำเภอ และให้กำหนดเขตตำบลให้ตรงกับเขตอำเภอ ถ้ามีที่ว่างเปล่า เช่น ทุ่งหรือป่า เป็นต้น อยู่ใกล้เคียงท้องที่อำเภอใด หรือจะตรวจตราปกครองได้สะดวกจากอำเภอใด ก็ให้สมุหเทศาภิบาลกำหนดที่ว่างนั้นเป็นที่ฝากในอำเภอนั้น

ข้อ 3 ให้กำหนดที่ตั้งที่ว่าการอำเภอให้อยู่ในที่ซึ่งทำการปกครองราษฎรในอำเภอนั้นได้สะดวก

ข้อ 4 ให้สมุหเทศาภิบาลบอกข้อกำหนดเหล่านี้ เข้ามายังเสนาบดีในเวลาที่จะจัดตั้งอำเภอใหม่ เมื่อได้รับพระบรมราชานุญาตแล้ว จึงประกาศตั้งอำเภอได้

มาตรา 64 อำเภอใดห้องที่กว้างขวาง กรมการอำเภอจะไปตรวจตราให้ตลอดห้องที่ได้โดยยาก ต่างหากก็ดี หรือในห้องที่อำเภอใดมีที่ประชุมชนมาก อยู่ห่างไกลจากที่ว่าการอำเภอ กรมการอำเภอจะไปตรวจการไม่ได้ตั้งสมควร แต่จะตั้งที่ประชุมชนแห่งนั้นขึ้นเป็นอำเภอต่างหาก ห้องที่จะเลิกไปก็ดี ถ้าความขัดข้องในการปกครองมีขึ้นอย่างใดดังว่ามานี้ จะแบ่งห้องที่นั้นออกเป็นกิ่งอำเภอ เพื่อให้สะดวกแก่การปกครองก็ได้ ให้พึงเข้าใจว่าการตั้งกิ่งอำเภอนั้น ให้ตั้งต่อเมื่อความจำเป็นในการปกครอง อำเภอหนึ่ง จะมีกิ่งอำเภอเดียวหรือหลายกิ่งอำเภอก็ได้

มาตรา 65 การจัดตั้งกิ่งอำเภอใด ก็เสมอตั้งที่ว่าการอำเภอนั้นเองขึ้นอีกแห่งหนึ่ง เพื่อความสะดวกแก่การปกครอง การที่จะกำหนดจะต้องกำหนดแต่ว่าตำบลใดๆ บ้างที่จะต้องอยู่ในการปกครองของกิ่งอำเภอ เมื่อสมุหเทศาภิบาลได้รับอนุญาตของเสนาบดีแล้ว ก็จัดตั้งกิ่งอำเภอได้



ประวัติผู้เขียน

นางสาวคณิษฐา ดวงจิตร์ เกิดวันที่ 3 สิงหาคม 2516 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในปีการศึกษา 2533 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2539