

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๕๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เรียน รอง-นรม., กระทรวง กรม, ประธาน-คปร., ผู้จัดการ-ธอส.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๙๕๐  
ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ลงมติเห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไปตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ให้รับความเห็นของคณะรัฐมนตรีไปประกอบการดำเนินการด้วย ดังนี้

๑. มาตรการทั้ง ๓ มาตรการ ภายใต้มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อจะจัดทำเป็นโครงการเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ข้าราชการได้รับรู้โดยทั่วกัน ควรกำหนดชื่อของมาตรการ/โครงการ ให้เหมาะสม สื่อความหมายที่ดีและชัดเจน รวมทั้งควรระบุสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการซึ่งเข้าร่วมมาตรการในแต่ละมาตรการพึงได้รับ ให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อประกอบการตัดสินใจด้วย ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์และบริหารโครงการ โดยให้เบิกค่าใช้จ่ายเพื่อการนี้จากเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น ในวงเงิน ๒๐ ล้านบาท

๒. ให้กำหนดเป้าหมายรวมของจำนวนข้าราชการของทุกส่วนราชการ และของแต่ละส่วนราชการที่จะเข้าร่วมตามมาตรการ ๑ เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการทั้งหมด โดยให้ใช้หลักสมัครก่อนได้สิทธิก่อน หากส่วนราชการใดมีข้าราชการสมัครเกินร้อยละ ๑๐ ในขณะที่ส่วนราชการอื่น ๆ มีข้าราชการสมัครน้อยกว่าร้อยละ ๑๐ หากส่วนราชการเจ้าสังกัดที่มีผู้สมัครเกินจำนวนเห็นชอบ ก็ให้ข้าราชการที่สมัครได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการโดยใช้โควตาของส่วนราชการอื่นที่เหลืออยู่ได้ ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการที่ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นจะต้องไม่ทำให้จำนวนรวมเกินเป้าหมายรวมที่กำหนดไว้ร้อยละ ๑๐ ด้วย

๓. การดำเนินการตามมาตรการข้างต้น ไม่รวมถึงข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถพิจารณาดำเนินการได้เองตามความจำเป็นเหมาะสม

๔. สำหรับข้าราชการทหารและตำรวจซึ่งเดิมมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในการได้รับพระราชทานชั้นยศเพิ่มขึ้น เป็นทางเลือกอยู่ด้วยนั้น ให้กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติรับไปพิจารณาความเหมาะสมว่าประสงค์จะยังคงดำเนินโครงการตามแนวทางเดิมเป็นทางเลือกของข้าราชการในสังกัดต่อไปด้วย หรือจะเข้าร่วมดำเนินการตามมาตรการนี้เพียงทางเดียว ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในภาพรวมทั้งระบบเพิ่มขึ้น

๕. สิทธิประโยชน์จูงใจอื่น ในส่วนของการได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้น มอบให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีรับไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา / จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ)  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

11 S.A. 2546

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี  
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๕  
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔ <5na111>



# ด้านที่สุด

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ โทร. 0 2282 1889

ที่ นร 1008.1/ 1940

วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

## 1 ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม ๒๕๔๖ เห็นว่าแนวทางการลดค่าใช้จ่ายสำหรับกำลังคนภาครัฐ ที่อาจดำเนินการได้ คือ ให้ผู้ที่มีอายุเกินกว่า ๕๕ ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ ไม่ต้องมาปฏิบัติราชการ แต่ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยไม่รวมเงินประจำตำแหน่งและสิทธิอย่างอื่นที่ได้รับในขณะปฏิบัติราชการฯ และมอบให้กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปได้และเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

1.2 รองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ได้สั่งการให้ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณประสานเพื่อให้อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขานุการ ก.พ.ร. และเลขานุการ ก.พ. จัดทำข้อเสนอมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้นำเสนอฯ พณฯ นายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน ๒๕๔๖ และ พณฯ นายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาภายในต้นเดือนธันวาคม ๒๕๔๖

## 2. ข้อเท็จจริง

2.1 การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการที่จะกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นและการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวอย่างขนานใหญ่ ทั้งการปรับความรู้ เทคโนโลยี ทักษะและวิธีการทำงานแบบใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแนวใหม่และหน่วยงานใหม่รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อเริ่มอาชีพใหม่นอกระบบราชการ

### 2.2 ภาครัฐมีนโยบายปรับขนาดกำลังคนที่สำคัญ ได้แก่

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) 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 ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

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

### 3. สาระสำคัญของข้อเสนอ

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 (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) 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 หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

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

(3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรการจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

และให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ ดังนี้

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

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

แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง

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

ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อทั้งงานราชการ 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 ส่วนราชการหรือส่วนราชการที่รับโอนประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายหลังการทำงานครบรอบการประเมินประจำปี 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 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการยังได้รับ

- สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการมีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการเหตุเกษียณอายุ (สำหรับผู้ลาออกจากราชการในวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) โดยให้ได้รับประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินก่อนที่ได้รับตามมาตรการ
- ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ไม่ต้องขอใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย 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 ระบบนั้กบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

#### 4. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการให้นำข้อเสนอดังกล่าว ตามรายละเอียดในเอกสารที่แนบเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง



(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.



## เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

### 1 ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 เห็นว่าแนวทางการลดค่าใช้จ่ายสำหรับกำลังคนภาครัฐ ที่อาจดำเนินการได้ คือ ให้ผู้ที่มีอายุเกินกว่า 55 ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ ไม่ต้องมาปฏิบัติราชการ แต่ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยไม่รวมเงินประจำตำแหน่งและสิทธิอย่างอื่นที่ได้รับในขณะปฏิบัติราชการฯ และมอบให้กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปได้และเหมาะสมหรือไม่ 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 และสร้างความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายโอนกำลังคนภายในภาคราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### 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 ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

(2) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมารวมกันไว้ที่ คปร. และให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กระทรวง และให้กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด โดยในส่วนของราชการพลเรือน ให้คงกรอบอัตรากำล้างรวม 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 รายละเอียดมาตรการและระยะเวลามาตรการ 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” จัดขึ้นเป็นพิเศษโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับขนาดและโครงสร้างของทรัพยากรบุคคลภาคราชการ 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 การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

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

## 2.3 มาตรการ

กำหนดมาตรการตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ดังนี้

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

เริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ด้วยความมั่นใจอย่างมั่นคง โดยผู้เข้าร่วมมาตรการต้องเป็นข้าราชการ ประเภทใดประเภทหนึ่ง 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 ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรการจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ขึ้นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

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 เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อทั้งงานราชการ ให้ออกเว้นการใช้มาตรการนี้สำหรับข้าราชการในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณากำหนด

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 ส่วนราชการหรือส่วนราชการที่รับโอนประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายหลังการทำงานครบรอบการประเมินครั้งปี 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 (สำหรับผู้ที่ลาออกจากราชการในวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) โดยให้ได้รับประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- ให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับตามมาตรการ
- ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติและให้จ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมาตรการกู้เงินตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีมาตรการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.-กบข.
- ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจากราชการตามมาตรการฯ

#### 2.4 การยุบเลิกตำแหน่ง

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

## 2.5 ระยะเวลามาตรการ

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

### 3. การดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง

- 3.1 ให้สำนักงบประมาณอนุมัติเงินเพื่อจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์จูงใจแก่ผู้เข้าร่วมมาตรการ จำนวนประมาณ 14,590 ล้านบาท สำหรับ 48,830 คน (ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 2)
- 3.2 ให้กระทรวงการคลังดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับจากการเข้ามาตรการ และเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในกรณีที่ เป็นสมาชิก 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 ให้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรการนี้ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ถึง 2 ท่านเป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อกำกับดำเนินการดำเนินงานมาตรการนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในลักษณะมาตรการพิเศษ
- 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) ที่เป็นการเฟ้นหา “นักบริหาร” ที่มีความรู้ ความสามารถและมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภาครัฐและภาคเอกชน ให้ มาดำรงตำแหน่ง “นักบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์” (strategic posts) โดยระบบนี้ จะครอบคลุมตำแหน่งปลัดกระทรวงทั้งหมด และรองปลัดกระทรวงผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และเอกอัครราชทูต เฉพาะตำแหน่งในส่วนราชการที่คณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้วว่ามีมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาล 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	ประชาสัมพันธ์มาตรการฯ
12-13 มกราคม 2547	ส่วนราชการประกาศกำหนดงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
19 มกราคม - 13 กุมภาพันธ์ 2547	เปิดรับสมัคร
16-27 กุมภาพันธ์ 2547 กุมภาพันธ์ 2547	ตอนใบสมัคร 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	ส่วนราชการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงินก่อน 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 (รอบที่ 1) และ ส่วนราชการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงินก่อน 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) หรือส่วนราชการพิจารณาให้ออกตามมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ตารางที่ 3 ประมาณการจุดคุ้มทุนของโครงการ

กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนรวม (ล้านบาท)	ปตบ.รวม (ล้านบาท)	รวมเงินเดือน และ ปตบ. (ล้านบาท)	เงินก้อน 15 เท่า (ล้านบาท)	ระยะเวลาคุ้มทุน			
						เทียบจากการยุบอัตราแรกบรรจุ		เทียบกับค่าเสียโอกาส	
						เดือน	ปี	เดือน	ปี
ระดับ 8-11	6,348	203.2	38.6	241.8	3,628	89.85	7.49	31.17	2.60
ระดับ 5-7	42,482	763.4	4.4	767.8	11,517	42.63	3.55		
รวม	48,830	966.6	43.1	1,009.7	15,145				
กรณี 1 คัดจุดคุ้มทุนจากการยุบอัตราแรกบรรจุเหมือนกันทั้ง 2 กลุ่ม						48.77	4.06		
กรณี 2 คัดจุดคุ้มทุนสำหรับระดับ 5-7 จากการยุบอัตราแรกบรรจุ 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 กรณีเทียบจากการยุบอัตราแรกบรรจุ ใช้อัตราแรกบรรจุวุฒิปริญญาตรี 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	ประมาณการ จำนวนผู้มีความสมบัติ (คน)	เป้าหมาย 10% (คน)	เงินก้อน (ล้านบาท)		
			คำนวณจาก เงินเดือน	คำนวณจากเงิน ประจำตำแหน่ง	รวม
1. กลุ่มโครงการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี	429,599	42,960	12,010	640	12,650
2. กลุ่มมาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการ ปรับระบบราชการ	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. กลุ่มมาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ หมายถึง กลุ่มข้าราชการในภารกิจที่มีการถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนระหว่างหน่วยงาน ซึ่งมีประมาณ 60,000 คน และประมาณจำนวนผู้มีความสมบัติโดยไม่รวมผู้ที่มีอายุมากกว่า 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. ยังไม่รวมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อออกนอกระบบราชการ เนื่องจากมาตรการนี้จะใช้เวลาในการประเมินและพัฒนาอย่างน้อย 6 เดือน จึงเหลือเวลาไปยังปีงบประมาณ 2548