

คำนำ



ความจำเป็นในการปรับปรุงระบบราชการของประเทศไทย ได้ถือเป็นนโยบายของรัฐบาลมาโดยตลอด เพื่อต้องการให้มีการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ โดยเน้นการควบคุมการขยายตัวของโครงสร้างและอัตรากำลัง รวมทั้งเป็นการปรับปรุง ประสิทธิภาพข้าราชการ และพัฒนาคนในภาครัฐให้ขนาดกะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจรับผิดชอบ รวมทั้งปรับปรุงค่าตอบแทน และการสร้างทางก้าวหน้าให้ผู้มีฝีมือและความรู้เข้าสู่ระบบราชการมากยิ่งขึ้น โดยรัฐได้พยายามหามาตรการและแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบและกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองการปรับปรุง และปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 เป็นกระบวนการหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญในการควบคุมการขยายอัตรากำลังข้าราชการอย่างจริงจัง และจากการที่ได้นำมามาตรการดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติระยะหนึ่งจะพบว่า การกำหนดนโยบายดังกล่าว ที่มีหลักใหญ่ 3 ประการ คือ การลดขนาดกำลังคนโดยยุบเกษียณ การทยอยถอนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และจ้างเหมาเอกชนดำเนินการที่ผ่านมา ยังมีได้มีการประเมินผลว่า การดำเนินการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ หรือระบบกับหน่วยงานหรือระบบการทำงานอย่างไรบ้าง

ผู้ศึกษาได้มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในช่วงที่ทำหน้าที่วางแผนวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีโอกาสไปสัมผัสกับหน่วยงาน จึงได้พยายามศึกษาและวิเคราะห์ถึงภารกิจของหน่วยงาน ที่บางหน่วยงานไม่

สามารถปฏิบัติให้ตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวได้ ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงได้พยายามศึกษาเรื่องมาตรการดังกล่าวกับส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อเทียบเคียงและเปรียบเทียบทั้งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน รวมทั้งเทียบเคียงกับส่วนราชการที่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงเดียวกันด้วย เพื่อวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากมาตรการดังกล่าว อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรการหรือเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ที่จะนำไปเป็นข้อมูลช่วยเสริมงานนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรัฐบาล

จากการศึกษาพบว่า การที่จะให้มาตรการดังกล่าวประสบความสำเร็จ ในส่วนราชการนั้นๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการจะต้องให้ความสำคัญกับมาตรการนี้อย่างจริงจัง และให้ยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งควรจะมีระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานว่า สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตรวจราชการกรม ที่ ก.พ. กำหนดบทบาทใหม่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินการดำเนินการตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้หากแผนการตรวจราชการได้ผนวก การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของมาตรการดังกล่าวลงไว้ด้วย ก็จะมีผลทำให้หน่วยงานได้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้

(นายอำพน คุณะสวัสดิ์)

กรกฎาคม 2540

12.06.6
๐ ๕๕๐
๕๕๐
๕๕๐
๕๕๐

เลขที่หนังสือ.....	๕๕๐
เลขที่.....	๕๕๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	4
☛ 1.1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ	7
☛ 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	20
☛ 1.3 ขอบเขตการศึกษา	20
☛ 1.4 วิธีการศึกษา	20
☛ 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	21
บทที่ 2 วิเคราะห์สภาพการณ์และทิศทางการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ	22
☛ 2.1 สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม	22
☛ 2.2 ความหลากหลายของงานกรมประชาสงเคราะห์	28
☛ 2.3 ทิศทางการดำเนินงานกรมประชาสงเคราะห์ ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ	32
บทที่ 3 วิเคราะห์ผลจากการนำมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมาใช้ในส่วนราชการต่าง ๆ	43
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	65
เอกสารเผยแพร่	67