

7. การกำกับการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคของรองนายกรัฐมนตรี

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

สำนักงาน ก.พ.ร. มีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางให้รองนายกรัฐมนตรีดูแลพื้นที่ในระดับจังหวัด โดยศึกษากรอบทิศทางในการมอบอำนาจของนายกรัฐมนตรีให้แก่รองนายกรัฐมนตรีแต่ละท่าน เพื่อให้รับผิดชอบในการกำกับการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นมิติทางด้านพื้นที่ซึ่งนอกเหนือจากที่นายกรัฐมนตรีได้มอบอำนาจในการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และเป็นมิติทางด้านภารกิจเฉพาะด้านไปแล้วซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2546 มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางในการกำกับการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคของรองนายกรัฐมนตรีตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดให้มี "คณะกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค" ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนจากการประชุมร่วมของรองนายกรัฐมนตรี และให้ "สำนักเลขาธิการอำนวยการและประสานการกำกับการปฏิบัติในส่วนภูมิภาค" ซึ่งเป็นหน่วยงานในสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นศูนย์กลางในการประสานราชการเกี่ยวกับการกำกับการปฏิบัติราชการของรองนายกรัฐมนตรี
2. ให้สำนักนายกรัฐมนตรีปรับเปลี่ยนกลไกของระบบตรวจราชการ โดยการปรับกลไกคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับบทบาทของผู้ตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี และปรับกลไกการตรวจราชการในระดับกระทรวง และระดับกรม
3. ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อสำรองกรณีฉุกเฉิน โดยให้แต่งตั้งคณะทำงานคณะหนึ่งทำหน้าที่พิจารณาลั่นกรองความเหมาะสมและความจำเป็นในการใช้จ่ายเงินของแผนงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของรองนายกรัฐมนตรีแต่ละท่านในการอนุมัติการใช้จ่าย
4. ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้รับผิดชอบในการวางระบบข้อมูลที่จะใช้ในการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างศูนย์ปฏิบัติการของนายกรัฐมนตรี (PMOC) ศูนย์ปฏิบัติการของกระทรวง (MOC) ศูนย์ปฏิบัติการของกรม (DOC) และให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบในการเชื่อมต่อข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคของรองนายกรัฐมนตรีระหว่างศูนย์ปฏิบัติการของจังหวัด (POC)

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

1. อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจฯ ได้ยกร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค พ.ศ. โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับแนวนโยบายที่นายกรัฐมนตรีให้ไว้เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2546 ประกอบกับความเห็นและข้อสังเกตของที่ประชุมร่วมรองนายกรัฐมนตรี
2. ฝ่ายเลขาธิการ อ.ก.พ.ร.ฯ ได้นำร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ดังกล่าว เสนอให้อ.ก.พ.ร. ตีความและวินิจฉัยปัญหาหากกฎหมายในการบริหารราชการแผ่นดินตรวจพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2547
3. ที่ประชุมร่วมรองนายกรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2547 พิจารณาความเห็นของ อ.ก.พ.ร. ตีความฯ แล้ว มีมติให้นำร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ เสนอให้ ค.ร.ม. พิจารณาโดยให้แนบความเห็นของ อ.ก.พ.ร. ตีความฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี
4. ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2547 มีมติรับทราบร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมร่วมรองนายกรัฐมนตรี และให้นำเสนอ ครม. พิจารณา
5. รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้พิจารณาอนุมัติให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค พ.ศ. ต่อ ครม.
6. ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจร่างของคณะกรรมการกฤษฎีกา

8. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” (Action Learning Program)

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 มีมติเห็นชอบโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เปิดกระบวนการทัศน์ สร้างองค์ความรู้ เตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาและนำเสนอคณะรัฐมนตรี ขั้นตอนที่ 3 ทำความตกลงว่าด้วยผลงานและนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยดำเนินงานในระยะแรกกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ (cluster) และอธิบดีในกลุ่มภารกิจที่เป็น กระทรวงนำร่อง ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 1 เปิดกระบวนการทัศน์ สร้างองค์ความรู้ เตรียมความพร้อม

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงได้พัฒนาองค์ความรู้ เกี่ยวกับสถานการณ์โลกในมิติต่างๆ และแนวโน้มในอนาคต เทคนิคการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ วันที่ 16 – 17 สิงหาคม 2546 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม อิมแพค เมืองทองธานี และวันที่ 8 – 21 กันยายน 2546 ณ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 รุ่น

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

ดำเนินการต่อจากขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาและนำเสนอคณะรัฐมนตรี

ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยมี ที่ปรึกษา สำนักงาน ก.พ.ร. และเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ให้คำปรึกษา ดังนี้

• ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

1. จัดทำยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด จำนวน 19 กลุ่มจังหวัด ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) เป็นประธาน
2. ได้มีการประชุมกลั่นกรองยุทธศาสตร์ ในวันที่ 4-6 พฤศจิกายน 2546
3. ผู้ว่าราชการจังหวัด นำเสนอยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2546 ณ ดิกลันดิไมตรี ทำเนียบรัฐบาล และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดตามที่เสนอ

• ยุทธศาสตร์กระทรวงนำร่อง 4 กระทรวง

1. จัดทำยุทธศาสตร์ 4 กระทรวงนำร่อง ได้แก่ 1. กระทรวงการคลัง 2. กระทรวงพาณิชย์ 3. กระทรวงอุตสาหกรรม 4. กระทรวงยุติธรรม
2. ได้มีการประชุมกลั่นกรองยุทธศาสตร์ ในวันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 โดยมีรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง และช่วยว่าการกระทรวงนำร่อง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองยุทธศาสตร์
3. รัฐมนตรี และปลัดกระทรวงนำเสนอยุทธศาสตร์ ต่อคณะรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรี นอกสถานที่ ณ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน

ขั้นตอนที่ 3 ทำความตกลงว่าด้วยผลงานและนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง

- กลุ่มจังหวัด ได้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกลุ่มจังหวัด จำนวน 19 กลุ่มจังหวัด กับรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลในพื้นที่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและผู้ว่าราชการจังหวัด

- กระทรวงนำร่อง 4 กระทรวง ได้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงนำร่อง 4 กระทรวง เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2546

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้และประสบการณ์

กำลังดำเนินการโดยที่ปรึกษาด้านการประเมินผล

ความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ

1. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ของกระทรวงและกลุ่มจังหวัด
2. มีการเตรียมการทบทวนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยราชการต่างๆ (CEO Retreat) ในเดือนพฤศจิกายน 2547

9. การดำเนินงานด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ

ระยะเวลา 2 ปีของการพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบราชการ ทั้งในส่วนของการปรับกลไกส่วนราชการเพื่อสนองต่อการบริการประชาชน การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการ การสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ระบบราชการมีความทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์เพื่อประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหาร ตลอดจนการดำเนินการตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

9.1 การปรับกลไกของส่วนราชการเพื่อการสนองต่อการบริการประชาชน

“ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen-centered) และยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก” เป็นหลักการในการดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ เพื่อให้มีการปรับกลไกของส่วนราชการเพื่อการสนองต่อการบริการประชาชน โดยทบทวนโครงสร้างและระบบการทำงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ดังตัวอย่างเช่น

- การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสรรพสามิตสาขา กรมสรรพสามิต
- การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยบริการระดับอำเภอของปลัดอำเภอ ประมงอำเภอ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- การปรับปรุงโครงสร้างศูนย์อุดมศึกษา ในกรมอุดมศึกษา
- การพิจารณาหน่วยงานในภูมิภาคของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

9.2 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการ

การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการ ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เร่งรัดการดำเนินการในเรื่องนี้ โดยได้เน้นการปรับโครงสร้างส่วนทั้งในส่วนของการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงหรือภายในกระทรวง/กรมเดียวกัน การปรับโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศและกระทรวง รวมทั้งการปรับระบบการบริหารงาน ทั้งในเรื่องการพัฒนาการบริหารงานของกลุ่มภารกิจ และการจัดระบบตรวจสอบราชการ

9.2.1 การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงหรือภายในกระทรวง/ กรมเดียวกัน

- การโอนกิจการการบริหารและอำนาจหน้าที่ระหว่างกรมประมงและกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- การจัดตั้งสำนักงานไม้เศรษฐกิจ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การแก้ไขปัญหากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- การโอนบทบาทภารกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาขั้นตอนทางกฎหมาย
- การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางเป็นหน่วยงานระดับกรม เพื่อเป็นศูนย์ประมวลผลข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณารายละเอียดของโครงสร้างและสังกัดของหน่วยงาน

9.2.2 การปรับโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ ของประเทศและกระทรวง

- การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในกรมการค้าต่างประเทศ กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน การจัดตั้งสำนักกิจการนิติบัญญัติในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- การโอนภารกิจของการไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงพลังงาน
- การจัดตั้งสถาบันหมอนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นหน่วยงานหลักด้านหมอนไหมครบวงจร

9.2.3 ข้อเสนอการจัดระบบการตรวจสอบภาคราชการ

ได้มีการจัดทำร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ เพื่อให้มีการบูรณาการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของการกำกับดูแลและควบคุมตนเองที่ดีของส่วนราชการ และสร้างความเชื่อถือและมั่นใจแก่สาธารณชนต่อการดำเนินงานของส่วนราชการ ว่ามีการตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างรอบคอบ

9.3 การให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาเชิงนโยบายของฝ่ายบริหาร

บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของ สำนักงาน ก.พ.ร. คือ การให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยการให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐต่างๆ นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทั้งนี้ ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีรวม 170 เรื่อง ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านการจัดตั้งและการแบ่งส่วนราชการ การจัดตั้งองค์การของรัฐรูปแบบอื่นๆ เช่น องค์การมหาชน การให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง หลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งขอบเขตจะมีได้จำกัด เฉพาะส่วนราชการแต่รวมถึงหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ ตัวอย่างเช่น

- ข้อเสนอเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
- ข้อเสนอเกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉบับที่..) พ.ศ. ...
- ข้อเสนอเกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ. เงินเดือนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ร่าง พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่..) พ.ศ. ... และร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ...

- ข้อเสนอเกี่ยวกับการขอคงเงินประจำตำแหน่งของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ถูกกระทบจากการปฏิรูประบบราชการ
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของผู้บริหารท้องถิ่น ประธานสภา รองประธานสภา และสมาชิกสภาท้องถิ่น
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการบรรจุกลับเข้ารับราชการของข้าราชการทุกประเภท
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับรายงานการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.2546
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (CFO)
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างระบบการวิจัยของประเทศ และร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. ...
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่..) พ.ศ. ...
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับพ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีเซรามิกแห่งชาติ พ.ศ. ... และเรื่องการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ...
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ. การจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ...
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหานักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันกึ่งแห่งชาติ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำข้อเสนอที่เป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์เพื่อประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหาร ตัวอย่างเช่น
- ข้อเสนอการจัดส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจทรัพยากรน้ำ
 - ข้อเสนอการจัดโครงสร้างองค์กรด้านการข่าว

9.4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ระบบราชการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันโลกทันสมัย

9.4.1 การศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและระบบบริหารจัดการรูปแบบใหม่

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดจ้างที่ปรึกษาภายนอกเพื่อดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและระบบงานในประเด็นสำคัญๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะที่อยู่บนพื้นฐานของงานวิจัย และสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ได้แก่

- การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการการพัฒนาระบบราชการเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างเป็นองค์รวม
- การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดระบบการบริหารจัดการภารกิจภารกิจก่อสร้างและขนส่งของหน่วยงานภาครัฐ
- การศึกษาภาพอนาคตขององค์กรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ
- การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ในการลดสภาพความเป็นนิติบุคคลของส่วนราชการ
- การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี
- การประเมินผลองค์กรมหาชนและหน่วยงานในกำกับของรัฐ

9.5 แนวทางปฏิบัติการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

การแบ่งส่วนราชการภายในกรมในปัจจุบันมีขั้นตอนที่ยาวและซับซ้อน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้เสนอการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยอยู่บนพื้นฐานของการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารราชการให้กับหัวหน้าส่วนราชการในการจัดส่วนราชการ กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการสามารถใช้ดุลยพินิจในการพัฒนาส่วนราชการภายในให้เหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผลของงานของส่วนราชการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน ตามหลักการโอนถ่ายอำนาจของหน่วยงานกลางให้หน่วยงานปฏิบัติ (Devolution of centralized power) และให้เปลี่ยนวิธีการทำงานในการปรับปรุงการจัดส่วนราชการจากระบบการส่งต่องานกันเป็นช่วงๆ ไปสู่การทำงานร่วมกันในเวลาเดียวกัน

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม เพื่อให้กระทรวงสามารถจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา โดยให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงเป็นองค์กรในการพิจารณาการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ก่อนนำเสนอ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางดังกล่าวและสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำหนังสือเวียนและแนวทางการปฏิบัติแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว

9.6 การส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรมหาชน : องค์กรของรัฐเพื่อบริการประชาชน

เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรมหาชนซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานบริการสาธารณะ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องไม่เป็นการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้กับองค์กรมหาชน ใน 3 เรื่อง ได้แก่

- หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ ของผู้อำนวยการ
- หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ ของคณะกรรมการองค์กรมหาชน
- การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

หลักการในเรื่องนี้ คือ การกำหนดระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน เพื่อพิสูจน์ถึงความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์กรมหาชน โดยให้องค์กรมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน โดยให้ ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลงานขององค์กรมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานและรายงานต่อคณะรัฐมนตรี

9.7 การดำเนินการตามมาตรา 53 ถึง 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

ก.พ.ร. ได้แต่งตั้ง อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการติดตามการดำเนินการตามมาตรา 53 ถึง 58 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งได้จัดทำแผนการติดตามงานของกระทรวงต่างๆ ร่วมดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการตามมาตรา 53 ถึง 58 ผลงานสำคัญสรุปได้ ดังนี้

- การดำเนินการตาม มาตรา 53 โดยยุบเลิกกรมวิเทศสหการ และจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจให้ความช่วยเหลือและประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ตามยุทธศาสตร์การต่างประเทศ
- การดำเนินการตาม มาตรา 54 กรณีการยุบเลิกกรมทางหลวงชนบท อยู่ระหว่างการดำเนินการโดยกระทรวงคมนาคม และมีกำหนดแล้วเสร็จภายใน 5 ปีตามเงื่อนไขของกฎหมาย
- การดำเนินการตาม มาตรา 55 สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกระทรวงกลาโหม และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ดำเนินการแล้วเสร็จ และผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว

- การดำเนินการตาม มาตรา 56 กรณีการโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีใ้ภารกิจหลักไปเป็นของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐอื่น ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จเกี่ยวกับการโอนภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิงไปเป็นของกรุงเทพมหานคร สำหรับเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการคือ การโอนภารกิจของกองทะเบียน กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามกฎหมาย 8 ฉบับ คือ พ.ร.บ. ไร่รับจำนำ พ.ศ. 2505, พ.ร.บ. ไร่แรม พ.ศ. 2478, พ.ร.บ. ภาพยนตร์ พ.ศ. 2473, พ.ร.บ. ควบคุมกิจการทะเลและวิศดุโทรทัศน์ พ.ศ. 2530, พ.ร.บ. ควบคุมการเรียไร พ.ศ. 2478 และ พ.ร.บ. ควบคุมการขายทอดตลาดและค้าของเก่า พ.ศ. 2474 ไปให้ส่วนราชการอื่น ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 8 (ฝ่ายกฎหมาย) แล้ว และอยู่ระหว่างรอการเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบในหลักการ

- การดำเนินการตาม มาตรา 57 กรณีกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอร่าง พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่..) พ.ศ. ซึ่งเป็นการจัดตั้งหน่วยงานในกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ต่อคณะรัฐมนตรี ตามเงื่อนไขของกฎหมายแล้ว

- การดำเนินการตาม มาตรา 58 กรณีที่จะเปลี่ยนสถานภาพกรมไปรษณีย์โทรเลขเป็น "สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กทช.)" ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้กำกับดูแลของประธาน กทช. ตาม พ.ร.บ. จัดสรรคลื่นความถี่และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2543 ซึ่งประกาศใช้แล้ว เมื่อ 8 มีนาคม 2543 ซึ่งการสรรหาและคัดเลือกกรรมการเพ็งแล้วเสร็จ และอยู่ระหว่างทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ทั้งนี้เมื่อพ้นกำหนด 30 วันนับแต่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งแล้ว กรมไปรษณีย์โทรเลขจะเปลี่ยนสภาพเป็น "สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กทช.)"

10. การบริหารกลุ่มภารกิจ

หลังจากกระทรวงต่างๆ ที่จัดกลุ่มภารกิจตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545 ได้เริ่มบริหารงานในรูปกลุ่มภารกิจตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และตามกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจฉบับดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าการบริหารงานยังไม่สามารถดำเนินการได้สมเจตนารมณ์ ในการนี้ จึงได้มีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจในหลายเรื่อง โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง และอธิบดี เรื่อง "การบริหารกลุ่มภารกิจ" เมื่อวันอังคารที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 ณ ห้องกมลทิพย์ โรงแรมสยามซิตี้ เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อขัดข้องและแนวทางการบริหารงานของกลุ่มภารกิจตามโครงสร้างการจัดส่วนราชการแนวใหม่ รวมทั้งเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบที่เหมาะสมของปลัดกระทรวงและรองปลัดกระทรวง ซึ่งผลจากการประชุมดังกล่าวได้รับทราบข้อขัดข้องและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานของกลุ่มภารกิจในเรื่องต่างๆ ได้แก่

(1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งเป็นกรณีที่กลุ่มภารกิจยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารงานในเรื่องต่างๆ เช่น การขาดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ความไม่ชัดเจนในวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องงานสารบรรณ การลงนาม การลา การรักษาราชการแทน การปฏิบัติราชการแทน เป็นต้น

(2) ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นกรณีที่บทบาทหน้าที่ของรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจยังไม่ชัดเจน และอำนาจของรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545 ในข้อ 28 ยังถูกจำกัดมิให้ดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการ เป็นต้น

จากปัญหาข้อขัดข้องที่ได้รับดังกล่าว อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารงานของกลุ่มภารกิจ จึงได้วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจให้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของการจัดการบริหารแบบกลุ่มภารกิจ ดังนี้

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

1. การดำเนินการระยะแรก

เป็นการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องเร่งด่วนเกี่ยวกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของกลุ่มภารกิจก่อน

ผลการดำเนินการได้แก่ “การจัดทำหนังสือชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจ” เพื่อแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆ ถ้อยปฏิบัติ ทั้งนี้ หนังสือดังกล่าว มีสาระสำคัญในการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดส่งหนังสือราชการ การลงชื่อในหนังสือ/เอกสารราชการ การรักษาราชการแทน และเรื่องการลา ซึ่ง ก.พ.ร. ได้ให้ความเห็นชอบกับการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆ ถ้อยปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1208/531-728 ลงวันที่ 1 เมษายน 2546 แล้ว

2. การดำเนินการระยะที่ 2

เป็นการเสนอแนะระบบสนับสนุนการบริหารงานของกลุ่มภารกิจ และการทบทวนการจัดกลุ่มภารกิจในกระทรวงต่างๆ ที่จัดกลุ่มภารกิจแล้ว และกระทรวงที่ยังไม่ได้จัดกลุ่มภารกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดกลุ่มภารกิจมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดทำแนวทางปฏิบัติและการปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายในส่วนที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานในรูปกลุ่มภารกิจ โดยการดำเนินงานในระยะนี้ได้มีการรับฟังความเห็นของผู้แทนส่วนราชการต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

สำหรับผลการดำเนินงานที่สำคัญในระยะที่ 2 นี้ ได้แก่

1) การปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545

เป็นการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาข้อขัดข้องในการบริหารงานของกลุ่มภารกิจ ได้แก่ เรื่องข้อจำกัดอำนาจของรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ (ข้อ 28 หมวด 3 ของกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545) ซึ่งมีสาระสำคัญที่มีการปรับปรุงแก้ไขสรุปได้ดังนี้ คือ กำหนดให้อำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไปให้ยังคงเป็นอำนาจของปลัดกระทรวง แต่ก่อนการดำเนินการให้ปลัดกระทรวงหารือกับหัวหน้ากลุ่มภารกิจทุกกลุ่มภารกิจก่อน นอกจากนี้ การใช้อำนาจของหัวหน้ากลุ่มภารกิจในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไป ให้กระทำได้เมื่อหารือกับปลัดกระทรวงแล้ว

อนึ่ง ยังได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจฉบับดังกล่าวเพิ่มเติมในประเด็นการบังคับบัญชาของกลุ่มภารกิจในกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งมีรูปแบบการบริหารงานที่มีลักษณะพิเศษต่างจากกระทรวงอื่นๆ และมีการปรับปรุงเพิ่มเติมในหมวดอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกลุ่มภารกิจ เช่น เรื่อง การรักษาราชการแทน การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง เป็นต้น

2) การปรับปรุงการจัดกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมในกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน

ได้มีการปรับปรุงการจัดกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมตามคำขอของกระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน ซึ่งเดิมยังไม่ได้จัดกลุ่มภารกิจตามกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545 ซึ่งการจัดกลุ่มภารกิจในกระทรวงทั้งสองนี้ได้รับการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 96 ก ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2546

3) การวางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกลุ่มภารกิจ

จากปัญหาข้อขัดข้องในการบริหารกลุ่มภารกิจ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับทราบจากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว อ.ก.พ.ร. เจาะจงเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารงานของกลุ่มภารกิจ ได้พิจารณากำหนดแนวทางการบริหารงานเพิ่มเติมขึ้นสำหรับกลุ่มภารกิจ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารสำหรับกลุ่มภารกิจ โดยมีสาระสำคัญในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1) การจัดประเภทกลุ่มภารกิจ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการจัดระบบการบริหารงานของกลุ่มภารกิจให้เหมาะสมกับกลุ่มภารกิจแต่ละประเภท (2) การกำหนดทรัพยากรร่วมและการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อผลักดันให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในกลุ่มภารกิจ (3) การจัดให้มีสำนักงานหัวหน้ากลุ่มภารกิจและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มภารกิจ (4) การกำหนดเรื่องการลาของหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ซึ่งวางแนวทางให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจลากับผู้ที่ตนปฏิบัติราชการขึ้นตรง (5) การกำหนดระบบบูรณาการงานในกระทรวง เพื่อผลักดันให้การบริหารงานในทุกส่วนราชการของกระทรวงมุ่งไปสู่เป้าหมายของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ (6) แนวทางการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าของผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากรองปลัดกระทรวงผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ และรองปลัดกระทรวงที่ปฏิบัติงานช่วยปลัดกระทรวง โดยเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากกระทรวงที่มีการจัดกลุ่มภารกิจบางกระทรวงด้วยเช่น กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ได้จัดรับฟังความคิดเห็นจากผู้อำนวยการกองคลัง และกองการเจ้าหน้าที่จากกระทรวงต่างๆ ที่บริหารงานในรูปกลุ่มภารกิจโดยได้จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากบุคคลเหล่านี้เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2546 ด้วย

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

1. การดำเนินการระยะแรก

เป็นการดำเนินการเพื่อสำรวจ ติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินการบริหารงานของกลุ่มภารกิจในกระทรวงต่างๆ โดยได้มีการดำเนินการจัดประชุม Focus group เรื่อง "การพัฒนาการบริหารกลุ่มภารกิจ" และการเยี่ยมสำนักงานหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ได้เริ่มดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนด รวมทั้งการปรับปรุงการจัดกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมในบางกระทรวง สรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

1) การประชุมรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2547 (Focus group ครั้งที่ 1)

โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดขึ้น ณ ห้องกมลทิพย์ โรงแรมสยามซิตี ทั้งนี้ เพื่อรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งปัญหาข้อขัดข้องในการบริหารกลุ่มภารกิจ และผลการดำเนินการตามแนวทางการบริหารกลุ่มภารกิจที่ ก.พ.ร. กำหนด

2) การประชุมระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับกลุ่มภารกิจ จากส่วนราชการต่างๆ ที่มีการจัดกลุ่มภารกิจ (Focus group ครั้งที่ 2)

โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2547 ณ โรงแรมรอยัลปรินเซส

ทั้งนี้ การประชุมทั้งสองครั้งดังกล่าว ทำให้ได้รับทราบปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่ ก.พ.ร. กำหนด รวมทั้งรับทราบความต้องการของกลุ่มภารกิจที่ประสงค์ขอทราบความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานในรูปกลุ่มภารกิจในบางประเด็น ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารกลุ่มภารกิจนี้ในระยะต่อไป

3) การเยี่ยมสำนักงานหัวหน้ากลุ่มภารกิจ

ได้มีการพบปะหารือร่วมกับกลุ่มภารกิจที่มีความพร้อมในการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกลุ่มภารกิจที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยได้เข้าเยี่ยมกลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2547 ซึ่งทำให้ได้รับทราบรูปแบบการดำเนินงาน ปัญหา และความจำเป็นของการบริหารกลุ่มภารกิจกลุ่มนี้

4) การพิจารณาปรับปรุงการจัดกลุ่มภารกิจเพิ่มเติม

ได้มีการให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงการจัดกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมในกระทรวงยุติธรรมตามที่ขอ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดกลุ่มภารกิจในกระทรวงยุติธรรมมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นกว่าที่เคยจัดไว้เดิมตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545

2. การดำเนินการระยะต่อไป

การดำเนินงานเรื่องการบริหารงานกลุ่มภารกิจในระยะต่อไปนี้จะเน้นการดำเนินงานในเรื่องที่สำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่

1) การติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มภารกิจต่างๆ เพิ่มเติมเป็นระยะ ๆ ต่อไป เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาข้อขัดข้องของกลุ่มภารกิจและนำไปปรับปรุงแก้ไข/กำหนดแนวทางเพิ่มเติมในการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มภารกิจดังกล่าวต่อไป

2) การดำเนินการตามกรอบการพัฒนาการบริหารกลุ่มภารกิจซึ่งเป็นข้อสรุปที่อ.ก.พ.ร. ฯ ได้พิจารณาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่ได้รับจากข้อเสนอ/ความเห็นที่ได้รับจากการประชุม Focus group ที่จัดขึ้นรวม 2 ครั้ง ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการที่ให้ความสำคัญในหลายเรื่อง เช่น การประชาสัมพันธ์งานของกลุ่มภารกิจ การทำความเข้าใจเรื่องการบริหารงานของกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมกับปลัดกระทรวง การแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงานหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เป็นต้น

3) การจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการศึกษา วิจัย และการทดลองดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มภารกิจในกระทรวงนำร่อง เพื่อนำแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่ได้รับเป็นหลักในการวางแผนทางปฏิบัติสำหรับกลุ่มภารกิจต่างๆ ต่อไป รวมทั้งจะได้นำผลที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าวไปประกอบการยกร่างกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดินที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ในระยะต่อไปด้วย

อย่างไรก็ดี การดำเนินการในเรื่องการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยและทดลองดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มภารกิจตามที่กำหนดแผนงานไว้เดิมนั้น ขณะนี้ การดำเนินการยังคงล่าช้ากว่าแผนงาน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะได้เร่งดำเนินการโดยด่วนต่อไป

11. การจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

การจัดรูปแบบหน่วยงานของรัฐแนวใหม่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาระบบราชการตามเจตนารมณ์และเงื่อนไขตามมาตรา 3/1 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ประกอบกับแนวความคิดของแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาแนวทางการจัดรูปแบบหน่วยงานของรัฐรูปแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนศึกษาการจัดหน่วยงานของภาครัฐในต่างประเทศ ประกอบกันกับแนวทางที่ได้มีการเสนอแนะไว้ มาศึกษาและออกแบบ

กรอบความคิดเกี่ยวกับลักษณะเด่นของหน่วยงานรูปแบบใหม่ คือ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานปฏิบัติการหรืองานบริการบางประเภทที่หน่วยงานราชการยังต้องดำเนินการไม่สามารถถ่ายโอนให้เอกชนได้ มุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน มีลักษณะกึ่งอิสระ (Quasi-autonomy) หรือมี arm's length ออกไปได้ในระดับหนึ่ง จึงจัดรูปแบบการดำเนินงาน การบริหาร และการจัดแนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นความคล่องตัว อยู่ภายใต้การกำกับดูแลเชิงนโยบายจากหน่วยงานแม่ ซึ่งอาจเป็นกรมหรือกระทรวง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลซึ่งแยกออกไปต่างหากจากหน่วยงานแม่ (parent organization) ดังเช่นกรณีขององค์การมหาชน หรือรัฐวิสาหกิจ และอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกระทรวงหรืออธิบดีสูงสุดแล้วแต่กรณี เพื่อให้การดำเนินการโครงการจัดองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเพื่อให้การศึกษาได้มีผลในทางปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ขอความร่วมมือจากกรมธนารักษ์ ใช้สำนักกษาปณ์เป็นหน่วยงานทดลอง

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ประมวลผลการศึกษาเกี่ยวกับจัดรูปแบบโครงสร้างหน่วยงานของภาครัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการที่ได้เริ่มในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 พบว่ากรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของหน่วยงานแบบใหม่ที่มีความเป็นไปได้จากการศึกษาความพร้อมของหน่วยงานทดลอง สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้นำแนวคิดการจัดโครงสร้างองค์กรแบบใหม่นี้เสนอที่ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมกับบทวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำไปทดลองใช้ในงานด้านกษาปณ์ของสำนักกษาปณ์ กรมธนารักษ์ ที่ประชุมเห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ รับผิดชอบผลิตซึ่งให้บริการภายในหน่วยงานด้วยกันเองเป็นหลัก เป็นลักษณะเดียวกับบริษัทแม่และบริษัทลูก ที่สามารถบริหารงานในรูปแบบเฉพาะของตนเอง โดยบริษัทแม่กำหนดเป้าหมายผลผลิตที่จะหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจะส่งมอบให้อย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดงบประมาณที่จะจัดสรรให้สำหรับการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย และหากหน่วยบริการรูปแบบพิเศษมีกำลังผลิตเหลือแล้วจึงสามารถให้บริการหน่วยงานอื่นได้ ตลอดจนให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบและระบบของหน่วยงานต่อไป

แนวคิดและหลักการที่นำเสนอต่อ ก.พ.ร. เมื่อ 9 ตุลาคม 2546 เรียกชื่อหน่วยงานรูปแบบใหม่นี้ว่า "หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit)" หน่วยบริการรูปแบบพิเศษไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลซึ่งแยกออกไปต่างหากจากหน่วยงานแม่ จึงยังคงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงหรือกรม และ

อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกระทรวงหรืออธิบดีแล้วแต่กรณี โดยมีเป้าหมายให้บริการหน่วยงานแม่เป็นอันดับแรกที่หน่วยบริการรูปแบบพิเศษยังคงมีความสัมพันธ์ผูกพันกับหน่วยงานแม่ การดำเนินงานใดๆของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจึงต้องได้รับการมอบอำนาจจากปลัดกระทรวงหรืออธิบดีของหน่วยงานแม่ อันก่อให้เกิดผลติดตามมาอย่างน้อยสองประการ กล่าวคือ ประการแรก หน่วยบริการรูปแบบพิเศษต้องมีภาระรับผิดชอบต่อผลงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดของตน และประการที่สอง ฝ่ายผู้มอบอำนาจยังสามารถเข้าไปกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอย่างแท้จริง

หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นทางเลือกใหม่ของการจัดโครงสร้างองค์การในภาครัฐที่จะช่วยทำให้ขนาดของส่วนราชการเดิมเล็กลง มีการถ่ายโอนและโยกย้ายข้าราชการและลูกจ้างบางส่วนออกไป ลดภาระต้นทุนค่าใช้จ่าย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานให้ดีขึ้น

ก.พ.ร. เห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2547 เห็นชอบกับข้อเสนอและให้นำไปทดลองใน 5 หน่วยงาน คือ

- สำนักศึกษาปณิ กรมธนาธิภษ
- กองโรงพิมพ์ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร.
- หน่วยงานทางด้านศิลปะ วัฒนธรรมหรือ พิพิธภัณฑ
- หน่วยงานทางด้านห้องปฏิบัติการ

ต่อมา ก.พ.ร. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงได้พิจารณาร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ พ.ศ. และได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการของร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ พ.ศ. ที่เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา และขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณา

12. การกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และมาตรการเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงการเสนอแนะให้มีการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และมาตรการเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนของข้าราชการ โดย ก.พ.ร. เห็นควรให้มีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนของข้าราชการให้เหมาะสม จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2546 โดยให้คณะอนุกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการกำหนด เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ โดยให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้เสร็จสิ้นภายใน เดือนตุลาคม 2546

การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ได้ดำเนินการต่อเนื่อง ดังนี้

- 1) คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 มีมติ เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ
- 2) สภาผู้แทนราษฎรในการประชุมวาระ 2 และ 3 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547 พิจารณาเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 พ.ศ.

วุฒิสภาในการประชุมเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547 ได้พิจารณาเห็นชอบกับค่าใช้จ่ายการปรับเงินค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ จำนวน 16,570 ล้านบาท

3) คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 พ.ศ. วุฒิสภาในการประชุมเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547 ได้พิจารณาเห็นชอบกับค่าใช้จ่ายการปรับเงินค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ จำนวน 16,570 ล้านบาท

ข้อเสนอของ ก.พ.ร. โดยสรุปดังนี้

1) เป้าหมาย

เป้าหมายของการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการต้องการมุ่งเน้นให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับการครองชีพ สามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีเวลาทุ่มเทให้กับงานราชการอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2) มาตรการ

ในการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ ควรใช้มาตรการ ดังนี้

2.1) ใช้มาตรการระยะสั้นที่มุ่งแก้ปัญหาการที่ข้าราชการไม่ได้รับการปรับโครงสร้างเงินเดือนมาเป็นเวลานาน เพื่อให้ค่าตอบแทนชดเชยกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมาก โดยปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทุกประเภทซึ่งมีบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 และลูกจ้างส่วนราชการ ยกเว้นข้าราชการตุลาการ และข้าราชการอัยการ

2.2) ค่าตอบแทนที่จัดให้ข้าราชการต้องไม่เป็นภาระผูกพันในระยะยาวแก่รัฐบาล เพื่อให้รัฐบาลสามารถบริหารค่าตอบแทนในอนาคตได้อย่างคล่องตัว

2.3) จัดค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการในหลายรูปแบบทั้งที่เป็นส่วนเพิ่มของอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามข้อตกลงว่าด้วยผลงานหรือคาร์บริรงการปฏิบัติราชการ เงินเพิ่มประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3) แนวทาง

เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรการที่นำมาใช้ในการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการ จึงเห็นสมควรปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการโดยแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ การปรับเงินเดือนของข้าราชการ และการให้ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่มีใช้เงินเดือน ดังนี้

ส่วนที่ 1

การปรับเงินเดือนของข้าราชการเพื่อชดเชยค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปมากให้กับข้าราชการทุกประเภทตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการการเมือง และลูกจ้างส่วนราชการ โดยปรับเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทุกระดับในอัตราร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และปรับเงินเดือนให้อีก 1 ขั้นสำหรับข้าราชการระดับ 1-7

ส่วนที่ 2

การให้ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนของข้าราชการ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1

กำหนดค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มพิเศษตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยตัวแปร 5 ประการ คือ

(1) ความขาดแคลนของวิชาชีพ กลุ่มนี้ได้แก่ตำแหน่ง เช่น นักกฎหมาย แพทย์ และวิศวกร เป็นต้น

(2) การเสี่ยงภัย ตรากดร้า ไม่น่าอภิรมย์ เช่น ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ ผู้ทำลายวัตถุระเบิด หรือครูการศึกษาพิเศษ เป็นต้น

(3) พื้นที่พิเศษ ซึ่งเข้าหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ได้แก่ ความยากลำบากของการคมนาคม ความขาดแคลน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ หรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความเสี่ยงภัย หรือความชุกชุมโรคภัยไข้เจ็บ

(4) ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากภารกิจประจำ เช่น ภารกิจที่ได้รับมอบเป็นครั้งคราวเป็นพิเศษจากคณะรัฐมนตรี เช่น การแก้ปัญหาโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง เป็นต้น

(5) การดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และอื่นๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารทั้งผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9-10-11) และผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 8) ของทุกหน่วยงานให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มอีก 1 เท่าตัว

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มอีก 1 เท่าตัว

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 และ 8ว ทุกคน ให้ได้รับเงินเพิ่มคนละ 3,500 บาท

ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มอาจกำหนดให้มีเงื่อนไขบางประการเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานประกอบด้วยก็ได้

ประเภทที่ 2

กำหนดค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มพิเศษตามผลงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน

(1) กำหนดเป็นเงินเพิ่มให้กับผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11) ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบใหม่ โดยผู้บริหารต้องทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการและต้องได้รับการประเมินผลงาน ถ้าไม่ผ่านการประเมินผลงานตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด อาจต้องถูกปรับเปลี่ยนให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น เช่น อัตรากำลังทดแทน และงดการจ่ายเงินเพิ่มดังกล่าว ซึ่งวิธีการเข้าสู่ระบบการรับค่าตอบแทนของกลุ่มนี้ ก.พ.ร. เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเข้าสู่ระบบดังกล่าวพร้อมกันในทันที โดยควรเปิดโอกาสให้เฉพาะกลุ่มผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บริหารระดับสูงของ 4 กระทรวงนำร่องตาม “โครงการพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” รวมทั้งผู้บริหารของหน่วยงานในกลุ่มท่าอากาศยานและกระทรวงนำร่องเพิ่มเติมอีก 6 กระทรวง ตามมาตรการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 และเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2547 เข้าสู่ระบบดังกล่าวนี้ก่อนแล้วจึงค่อยขยายไปยังผู้บริหารกลุ่มที่เหลืออื่น ๆ

(2) กำหนดเป็นเงินเพิ่มให้กับผู้บริหารระดับรองลงไปของหน่วยงานนำร่องหรือกลุ่มท่าอากาศยานตามมาตรการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งแบบตายตัว

ประเภทที่ 3

กำหนดเงินรางวัลให้แก่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ซึ่งเงินรางวัลในส่วนนี้ ก.พ.ร. ได้กำหนดไว้แล้วตามข้อเสนอเรื่องการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว (ใช้วงเงินครั้งแรกประมาณ 2,775 ล้านบาท หรือ 5,550 ล้านบาทต่อปี)

4) กำหนดเวลาและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน

ส่วนที่ 1 การปรับเงินเดือนข้าราชการ สามารถเริ่มได้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

ส่วนที่ 2 การให้ค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ

ประเภทที่ 1 จ่ายรายเดือนตั้งแต่ เดือนกันยายน 2547 เป็นต้นไป

ประเภทที่ 2 เหมายจ่ายราย 6 เดือนตามผลการประเมิน โดยจ่ายครั้งแรกสำหรับผลงานในช่วงเมษายน 2547 – กันยายน 2547

ประเภทที่ 3 เหมายจ่ายปลายปีตามผลงาน

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547