

แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน

18 สิงหาคม 2558

ที่มา

- ❖ การจ้างงานภาครัฐมีขอบเขตในวงจำกัด การจ้างบุคลากรที่แตกต่างจากที่กฎ ระเบียบกำหนดต้องได้รับอนุมัติ ซึ่งมักไม่ทันการณ์
- ❖ การจ้างงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นผลให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่นับวันจะสูงขึ้นโดยไม่สอดคล้องกับผลงานที่ภาครัฐได้รับ

ที่มา (ต่อ)

- ❖ ภาครัฐควรทำงานในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีที่สุด หรือจำเป็น และสนับสนุนให้ภาคเอกชนและองค์กรชุมชนอื่นรับงาน บางอย่างที่ทำได้ดีกว่าไปทำ
- ❖ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการศึกษาเพื่อให้มีข้อเสนอการจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ ที่เน้นความหลากหลาย และความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของงาน รองรับยุทธศาสตร์การใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนการปฏิรูประบบราชการ ในช่วงปี พ.ศ. 2544-2545

แนวคิดในการศึกษา

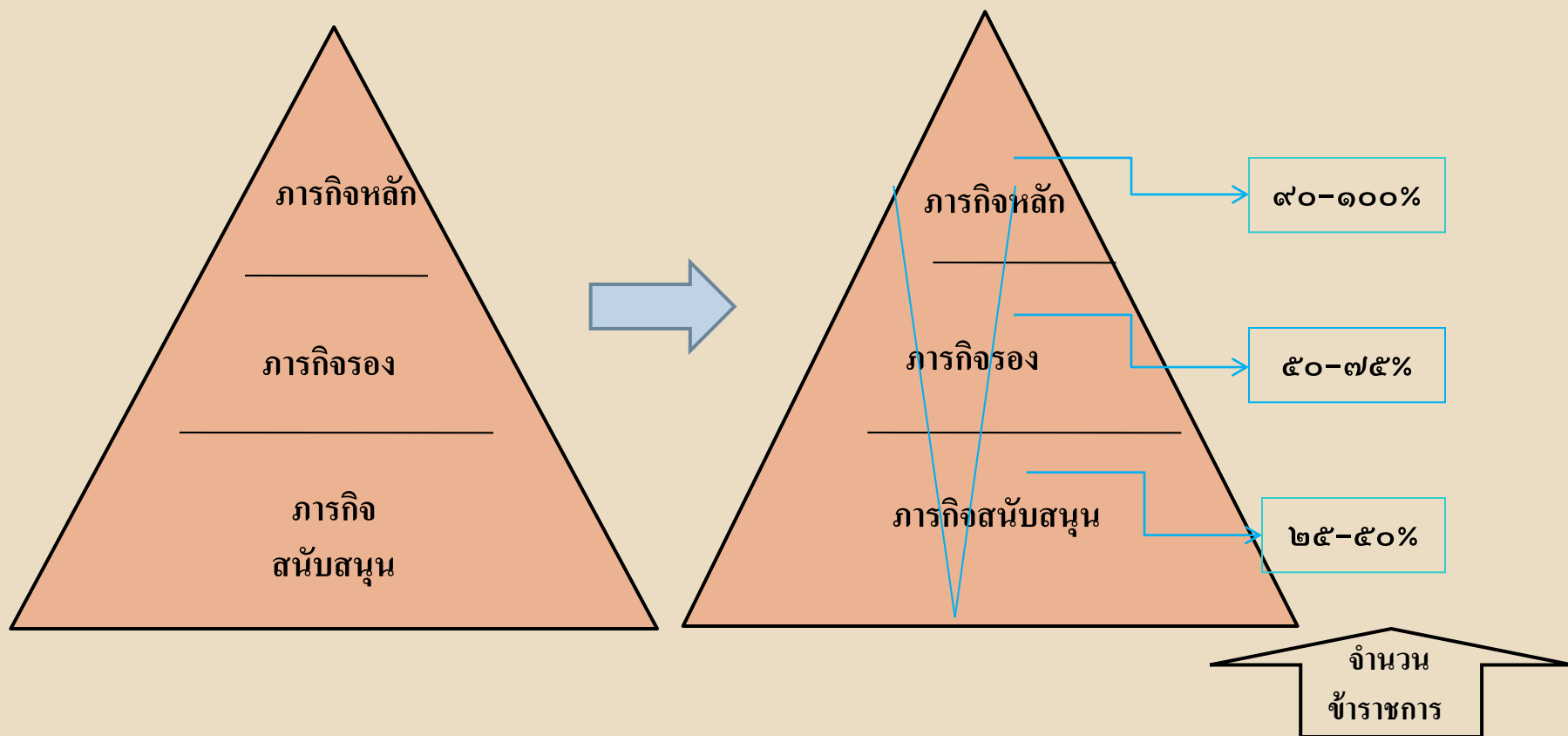
- ❖ การจ้างงานต้องเป็นไปตามความจำเป็นของงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้า
- ❖ การจ้างงานต้องมุ่งต่อผลงานที่องค์กรจะได้รับ ขณะเดียวกัน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของผู้รับจ้างควรอยู่ในระดับที่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กร
- ❖ ระบบการบริหารผลงานต้องกำหนดเป็นมาตรฐานและโปร่งใส เริ่มตั้งแต่การตั้งเป้าหมายการทำงานรายบุคคล
- ❖ วิธีการจ้างงานต้องกำหนดให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละองค์กร

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงานระบบใหม่

- ❖ การกำหนดภารกิจของหน่วยงาน เป็น ๓ กลุ่ม คือ
 - ภารกิจหลัก : งานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด งานตามนโยบาย หรือทิศทางของรัฐบาล
 - ภารกิจรอง : งานปฏิบัติที่ถูกระบุกำหนดมาจากกลุ่มภารกิจหลัก
 - ภารกิจสนับสนุน : งานให้บริการซึ่งไม่ใช่หน้าที่หลักขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงานระบบใหม่ (ต่อ)

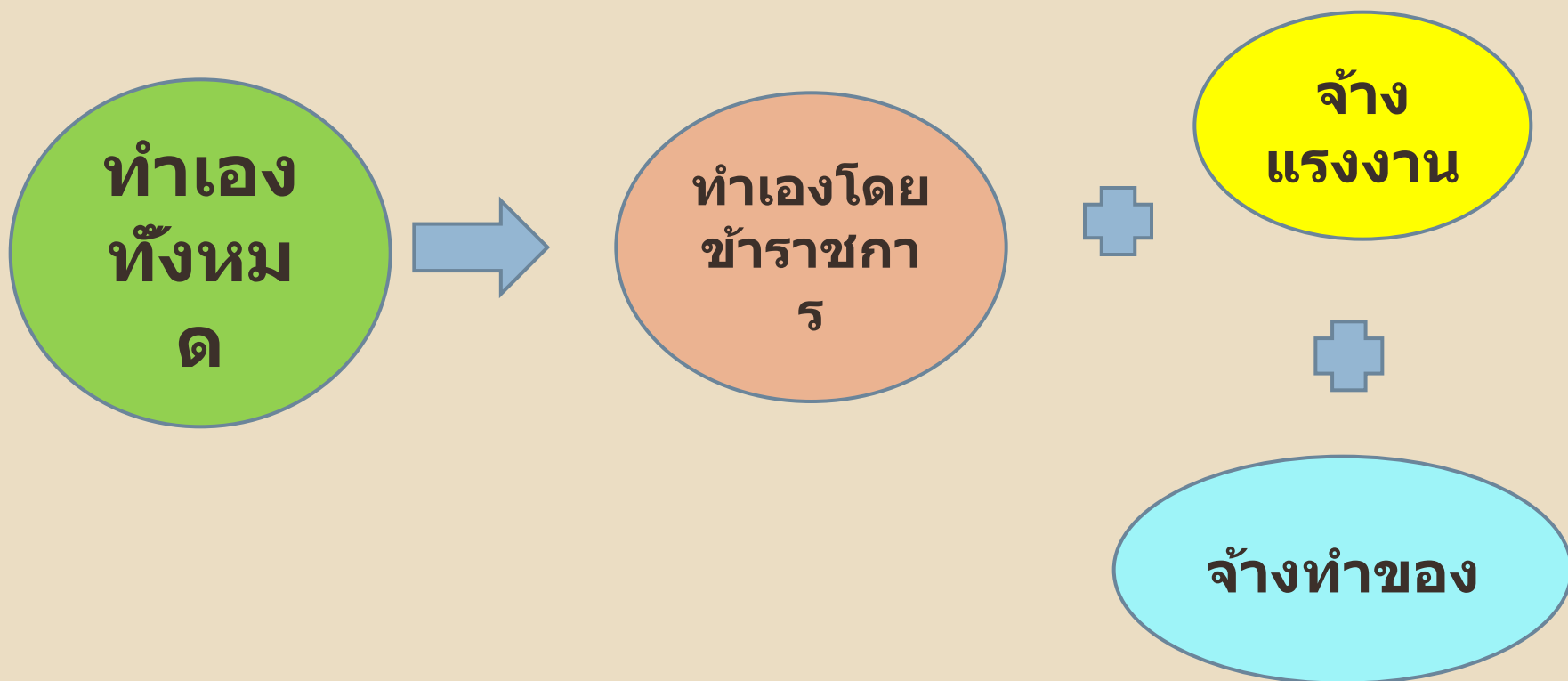
❖ การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง



แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงานระบบใหม่ (ต่อ)

❖ การปรับเปลี่ยนลักษณะการจ้างงาน



แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงานระบบใหม่ (ต่อ)

❖ การกำหนดรูปแบบการจ้าง/การบริหารงานในระบบสัญญาจ้าง

ประเภทของงาน	รูปแบบการจ้าง/การบริหารงาน	
	Time Based	Result Based
งานประจำ	งานที่มีตลอด โดยต้องทำงานตามเวลาและจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน/รายเดือน แต่ไม่จำเป็นต้องจ้างเป็นข้าราชการ	งานที่มีตลอด แต่ไม่จำเป็นต้องให้มาทำงานทุกวัน และจ่ายค่าจ้างตามผลสำเร็จของงาน
งานไม่ประจำ / งานชั่วคราว	งานที่มีเป็นบางช่วงเวลา จ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายชั่วโมงตามงาน	งานที่มีเป็นบางช่วงเวลา แต่อาจไม่จำเป็นต้องให้มาทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามผลสำเร็จของงาน

แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน

ผลการศึกษาและเงื่อนไขความสำเร็จ

- ❖ กรณีลูกจ้างประจำเมื่อว่างลงให้ทดแทนด้วยพนักงานราชการ และงดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบบุคลากร
- ❖ สร้าง“พนักงานตามสัญญาจ้าง/พนักงานราชการ” เป็นบุคลากรภาครัฐกลุ่มใหม่เพื่อเป็นเครื่องมือในการจ้างงาน โดยพนักงานกลุ่มนี้จำแนกออกเป็น ๕ ประเภท คือประเภทบริการ ประเภทเทคนิค ประเภทบริหารทั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญพิเศษ
- ❖ เผยแพร่ “การจ้างงานระบบใหม่”ให้ส่วนราชการต่างๆทราบ และนำไปใช้

แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน

ผลการศึกษาและเงื่อนไขความสำเร็จ (ต่อ)

- ❖ **เงื่อนไขความสำเร็จ**
 - ฝ่ายบริหารต้องให้การสนับสนุน
 - ในเบื้องต้นต้องมีคณะทำงานรับผิดชอบ
 - การดำเนินงานที่สำคัญ คือการแบ่งกลุ่มภารกิจ การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังและรูปแบบการจ้าง การจัดทำรายละเอียดของสัญญาจ้าง ความจริงจังกในการสรรหาและเลือกสรรผู้รับจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

ผลการศึกษาและเงื่อนไขความสำเร็จ (ต่อ)

- การชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจว่าในการดำเนินการจะไม่มี
การให้คนออก แต่อาจมีการ retrain / reskill ข้าราชการ
เพื่อการเกลี่ย สับเปลี่ยน โยกย้ายเพื่อการปฏิบัติงานที่
เหมาะสม

ผลจากการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานในระบบใหม่ของภาครัฐ

- ❖ การแบ่งกลุ่มภารกิจยังเป็นไปได้ยาก
- ❖ ส่วนราชการใช้การจ้างพนักงานราชการทดแทนการจ้างข้าราชการ ซึ่งถูกยุบเลิก/ไม่ได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่ม
- ❖ มีกรณีการสรรหาและเลือกสรรผู้รับจ้างที่ยังใช้ระบบอุปถัมภ์
- ❖ การจัดทำสัญญาจ้าง มักไม่ได้รับความชอบเขตงานอย่างจริงจัง ประกอบกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างก็อาจไม่ได้รับความสนใจที่จะดำเนินการอย่างจริงจัง ทำให้การจ้างพนักงานตามสัญญาจ้างเกือบทั้งหมดคล้ายการจ้างข้าราชการ

แนวคิดการจ้างงานของภาครัฐไทย : ข้าราชการพลเรือน