



สภาปฏิรูปแห่งชาติ



พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วาระปฏิรูปที่ ๓ : การปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
และส่วนท้องถิ่น



ชื่อเรื่อง	สภาปฏิรูปแห่งชาติ วาระปฏิรูปที่ ๓ : การปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
เลขประจำหนังสือ	ISBN : 978-974-9614-94-5
ปีที่พิมพ์	กรกฎาคม ๒๕๕๘
จำนวนหน้า	๒๖ หน้า
จำนวนพิมพ์	๒,๐๐๐ เล่ม
จัดทำโดย	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ ถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๖๑๐ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๖๑๐
พิมพ์ที่	สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๑๗ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๒๒

คำนำ

สภาปฏิรูปแห่งชาติได้ปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดในมาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พุทธศักราช ๒๕๕๗ กล่าวคือ “...ศึกษาและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปด้านต่าง ๆ” นอกจากการวิเคราะห์และกำหนด “วิสัยทัศน์และอนาคตประเทศไทย” สำหรับระยะเวลาประมาณ ๒๐ ปี ในอนาคต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการกำหนดประเด็น และแนวทางการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ แล้ว สภาปฏิรูปแห่งชาติยังได้ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อสนเทศ ตลอดจนประมวลความรู้ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงประชาชนผู้เป็นเจ้าของประเทศ โดยได้ดำเนินการต่อเนื่อง ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม หยิบยกขึ้นกำหนดเป็นวาระปฏิรูปที่สำคัญ ๆ รวม ๓๗ วาระปฏิรูป และเป็นวาระพัฒนาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องภายหลังจากการปฏิรูปแล้ว อีก ๖ วาระพัฒนา

วาระปฏิรูปและวาระพัฒนาทั้งหมด ได้ผ่านความเห็นชอบของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้นำเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามสมควรต่อไปแล้ว

เอกสารฉบับนี้เป็นประมวลรายงานวาระปฏิรูปที่ ๓ เรื่อง การปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยคณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งสภาปฏิรูปแห่งชาติได้จัดรวบรวมเพื่อเผยแพร่สำหรับประโยชน์สาธารณะสืบไป

สภาปฏิรูปแห่งชาติ

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
รายงานเรื่อง การปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ประเด็นปฏิรูป	๓
๓. วิธีการพิจารณาศึกษาวิเคราะห์	๓
๔. สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์	๔
๕. ข้อเสนอปฏิรูปและแนวทางดำเนินการ	๙
๖. ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒๐
๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามผลลัพธ์	๒๑
๘. ข้อเสนอแนะการดำเนินการ	๒๑
ภาคผนวก	๒๒
คณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน	
คณะอนุกรรมการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภาครัฐ และที่ปรึกษา	

รายงาน
การปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น*

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบันนอกจากจะประกอบไปด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ในปัจจุบันยังมีการจัดตั้งองค์กรของรัฐในรูปแบบที่หลากหลายไปจากการเป็นส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ เช่น องค์กรมหาชน สำนักงานกองทุนต่างๆ องค์กรอิสระ และองค์กรที่รัฐธรรมนูญกำหนดขึ้น เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารราชการแผ่นดินเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้น หากการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วย่อมส่งผลให้ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

จากความสำคัญของการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๒๗ จึงได้กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นประเด็นปฏิรูปที่สำคัญประเด็นหนึ่งของสภาพปฏิรูปแห่งชาติ ซึ่งต่อมาในการประชุมสภาพปฏิรูปแห่งชาติ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ที่ประชุมสภาพปฏิรูปแห่งชาติจึงได้มีมติตั้งคณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน ตามข้อบังคับการประชุมสภาพปฏิรูปแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘๐ วรรคสาม (๒) โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่วิเคราะห์จัดทำแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่สภาพปฏิรูปแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ประเด็นการปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญคือ การปฏิรูปโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ซึ่งได้รับการกำหนดให้เป็น ๑ ใน ๓๗ วาระการปฏิรูปที่สำคัญของสภาพปฏิรูปแห่งชาติ โดยสภาพปฏิรูปแห่งชาติได้มอบหมายให้คณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินเป็นผู้รับผิดชอบหลักในวาระการปฏิรูปดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดให้การจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

(๑) ราชการบริหารส่วนกลาง เป็นการนำหลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่นและมีฐานะเป็นกรมที่สังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง สำนักนายกรัฐมนตรีและส่วนราชการดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล

(๒) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นการนำหลักการแบ่งอำนาจ โดยราชการส่วนกลางเป็นเจ้าของอำนาจแล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และการปฏิบัติของภูมิภาคนั้นจะต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและ

* รายงานนี้จัดทำโดยคณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน โดยได้รับความเห็นชอบของสภาพปฏิรูปแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และได้นำส่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ชนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อนโยบายของส่วนกลางหรือของคณะรัฐมนตรีหรือ
ตัวบทกฎหมายของประเทศ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มี ๒ ระดับ คือ จังหวัด และอำเภอ

(๓) ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับ
หนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการบริหารจัดการอย่างอิสระ โดยที่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศ
หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน กิจกรรมที่ทำได้ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการพัฒนา มีอิสระในการตัดสินใจ
ในการแก้ปัญหาหรือการสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น ออกข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ มาบังคับในเขตการ
ปกครองของตนได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้ รูปแบบของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ได้แก่
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น
รูปแบบพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการมาแล้วหลายครั้งในหลายรัฐบาล แต่การพัฒนา
ประเทศก็ยังล้มเหลวในหลายด้าน การทำงานของระบบราชการยังคงล่าช้าและก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ของโลก รวมทั้งมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันมากมายในระบบราชการ ทำให้มีความพยายามในการปฏิรูประบบ
ราชการเรื่อยมาและมีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่เมื่อปี ๒๕๔๕ ซึ่งการปฏิรูประบบราชการครั้งนั้นได้มี
การตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่งผลให้เกิดโครงสร้างใหม่ของระบบ
ราชการและตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒๐
กระทรวง ๑๕๔ กรม และมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหน่วยงานที่ต่ำกว่ากรมและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่นอีก
จำนวนมาก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่มาแล้วเมื่อปี ๒๕๔๕ แต่ปัจจุบันการ
บริหารราชการแผ่นดินยังคงไม่ประสบความสำเร็จตามที่ประชาชนคาดหวังและจากการศึกษาวิจัยพบปัญหาเชิง
โครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้า
หมายความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้แก่

๑) ระบบราชการยังมีขนาดและบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ ทำหน้าที่หลากหลาย
ทั้งเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ ควบคุมกำกับ (Regulator) และทำหน้าที่ปฏิบัติการ (Operator) ทำให้ขนาดของ
หน่วยงานภาครัฐขยายตัวออกไปอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด งบประมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ
๔๐ ของงบประมาณแผ่นดิน ในขณะที่สัดส่วนของงบลงทุนมีจำกัด

๒) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม มีความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนไม่ทำงาน
ตามภารกิจหลักของตนเอง รวมทั้งคนอยู่ในสังกัดของราชการบริหารส่วนกลาง จัดโครงสร้างองค์กรในแนวตั้ง
(Vertical) มีระเบียบขั้นตอนควบคุมกลั่นกรองงานมากมาย ขาดความยืดหยุ่นทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทัน
การเปลี่ยนแปลง และไม่สามารถให้บริการสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

๓) ระบบราชการมีโครงสร้างรวมศูนย์อำนาจในราชการบริหารส่วนกลางมากกว่าการกระจาย
ลงสู่พื้นที่ปฏิบัติการ การกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นยังทำได้จำกัด และยังขาดระบบความสัมพันธ์
ในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในทุกๆระดับ

๔) โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถบริหารงานในลักษณะที่เป็นแผนยุทธศาสตร์
เชิงรุกที่เป็นภารกิจร่วมกันได้ เพราะขาดระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการซึ่งยึดพื้นที่
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และการมีส่วนร่วมโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Area, Function, and Participation)

๕) ราชการบริหารส่วนภูมิภาคยังทำงานแยกตามสาขาหน้าที่ของส่วนราชการต้นสังกัด ทั้งที่
ควรมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนราชการบริหารส่วนกลางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
เช่น การแก้ปัญหาคาความยากจน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งกำกับกับการบริหารราชการให้เป็นไปตาม
กฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีหน่วยราชการที่เป็นส่วนภูมิภาคในจังหวัดภายใต้สังกัดกระทรวงเดียวกันหลาย

หน่วยงาน และไม่มีหน่วยงานที่เป็นตัวแทนกระทรวงอย่างแท้จริง ขณะเดียวกันก็มีการจัดตั้งส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางไปตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิภาคเป็นจำนวนมากและมีรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่อาจบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) ในระดับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ยังมีประเด็นปัญหาการทับซ้อนในการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายโอนงานให้ท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ แม้จะมีการถ่ายโอนงานแต่ก็มักจะไม่มีการเคลื่อนย้ายหรือถ่ายโอนอัตรากำลังและงบประมาณจากราชการบริหารส่วนกลางให้ท้องถิ่น ทำให้ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นขาดแคลนกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

๗) ในเรื่องระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ปัญหาที่เรื้อรังและทำลายขวัญกำลังใจข้าราชการจนเป็นเหตุกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากที่สุด ก็คือ **ปัญหาการเลื่อน ย้าย และแต่งตั้ง รวมทั้งการพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีการอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก** ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งระหว่างข้าราชการประจำกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่มีมาโดยตลอดทุกยุคทุกสมัย ที่ผ่านมาข้าราชการเรียกร้องการเลื่อน ย้าย และแต่งตั้งให้เป็นไปหลักตามความรู้ความสามารถ ตามระบบคุณธรรม ในขณะที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมุ่งแต่จะเลื่อน ย้าย และแต่งตั้งบุคคลที่สามารถสนองตอบความต้องการทางการเมืองได้ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทแตกต่างกัน ซึ่งยังปรากฏและเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒. ประเด็นปฏิรูป

๒.๑ การปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะบทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การปรับระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

๓. วิธีการพิจารณาศึกษาวิเคราะห์

คณะอนุกรรมการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภาครัฐได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย แหล่งวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปของคณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน และข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินของคณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตลอดจนแนวทางตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และได้จัดทำกรอบหลักการปฏิรูป (Conceptual Design) เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

- (๑) การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน
- (๒) การปฏิรูปโครงสร้างอำนาจของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- (๓) การปฏิรูปโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม
- (๔) การปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

จากนั้น ได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินเพิ่มเติม ประกอบด้วย

- (๑) กระทรวงการคลัง
- (๒) สำนักงบประมาณ
- (๓) สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
- (๔) สภาความมั่นคงแห่งชาติ
- (๕) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (๖) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- (๗) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

หน่วยงานดังกล่าวได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินโดยเฉพาะในประเด็นการปรับโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

๔. สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์

๔.๑ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก : โอกาสและภัยคุกคาม

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่คริสต์ศตวรรษที่ ๒๑ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารทำให้โลกเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเครือข่ายไร้พรมแดน สามารถเข้าถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทำให้โลกกำลังปรับโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคม จากฐานความรู้ที่ก้าวสู่การใช้เทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยี นอกจากนี้กระแสการค้าเสรียังนำไปสู่การรวมกลุ่มการค้าข้ามชาติที่ทำให้ตลาดการค้าใหญ่ขึ้น และมีการแข่งขันกันทางการค้ารุนแรงขึ้น ในขณะเดียวกันกระแสประชาธิปไตย กระแสสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม กลายเป็นค่านิยมหลักของโลกในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๑ ควบคู่กันไปกับการเพิ่มความรุนแรงของกระแสการก่อการร้าย ภัยธรรมชาติ ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ประเทศ และระดับทวีป การเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเครือข่ายไร้พรมแดนที่ขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัต มีความรุนแรงและคาดหมายล่วงหน้าไม่ได้ ด้วยเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน (Complex) จนเกิดความโกลาหลไร้ระเบียบแบบแผน (chaos) ไม่สามารถที่จะวางแผนกำหนด ควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น โลกอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐

การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมโลกดังกล่าวข้างต้น มีทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการบริหารงานภาครัฐให้สามารถบรรลุ “ยุทธศาสตร์ชาติ” ที่จะกำหนดในอนาคตอันใกล้ได้ แต่เมื่อได้พิจารณาถึงประเด็นการใช้โอกาส เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ทำให้มีประเด็นที่จะต้องดำเนินการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ โดยเฉพาะการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างการบริหารภาครัฐ และระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างเร่งด่วน

๔.๒ สถานการณ์ในปัจจุบัน

๔.๒.๑ การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยได้จัดเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุด ราชการบริหารส่วนกลางมีกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มขึ้นจากเดิม ๑๔ กระทรวง ๑ ทบวง ๑๒๕ กรม เป็น ๒๐ กระทรวง ๑๕๔ กรม

๔.๒.๒ การปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกและการสร้างความแข็งแกร่งในสังคมที่เน้นการพึ่งพาตนเองและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีกรอบแนวคิดในการปรับโครงสร้างหน่วยงานของรัฐ ดังนี้

(๑) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และยกระดับขีดความสามารถโดยรวมของหน่วยงานราชการให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และเงื่อนไขการแข่งขันในเวทีโลก

(๒) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ โดยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การลดขั้นตอนในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(๓) สร้างความรับผิดชอบและความโปร่งใสในราชการด้วยการกำหนดบทบาทภารกิจและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ชัดเจน

๔.๒.๓ จำนวนโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน

- กระทรวง ๒๐ กระทรวง
 - กรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ๑๖๑ กรม (เพิ่มขึ้น ๗ หน่วยงาน)
 - กอง/สำนักหรือเทียบเท่ากอง ๑,๔๓๑ หน่วยงาน (เพิ่มขึ้น ๒๒๐ หน่วยงาน)
- โดยมีบางหน่วยงานเป็นส่วนราชการที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค (ในศูนย์/เขต/ภาค) ๒,๖๑๖ หน่วยงาน
- หน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๗,๗๕๗ หน่วยงาน

๔.๒.๔ จำนวนหน่วยงานอื่นของรัฐ

- รัฐวิสาหกิจ ๕๘ หน่วยงาน
- องค์การมหาชน ๕๓ หน่วยงาน

๔.๓ สถานการณ์ปัญหาการบริหารราชการไทยในปัจจุบัน

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยได้จัดเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการปฏิรูปในเรื่องดังกล่าวมาเป็นลำดับ รวมทั้งมีการจัดตั้งองค์กรของรัฐในรูปแบบที่หลากหลายไปจากการเป็นส่วนราชการขึ้นมากอีกเป็นจำนวนมาก เช่น องค์การมหาชน องค์กรอิสระ และองค์กรที่รัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งยังปรากฏและเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ จากผลการศึกษาสถานการณ์ของประเทศไทยในบริบทของการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถสรุปประเด็นปัญหาในเชิงโครงสร้างที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้าหมาย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามวิสัยทัศน์ที่สภาปฏิรูปแห่งชาติกำหนดไว้ดังนี้

๔.๓.๑ ระบบราชการยังมีขนาดและบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ ทำหน้าที่ที่หลากหลาย ทั้งเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ ควบคุมกำกับ (Regulator) และทำหน้าที่ปฏิบัติการ (Operator) ทำให้ขนาดของภาครัฐขยายตัวออกไปอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด งบประมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณแผ่นดิน ในขณะที่สัดส่วนของงบลงทุนมีจำกัด

๔.๓.๒ การบริหารงานราชการไทยโดยรวมเกิดความล้มเหลว ทำให้ไม่ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือจากประชาชนและภาคธุรกิจเอกชนทั้งในและต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการทุจริตคอร์รัปชันเจ้าหน้าที่รัฐมุ่งหาประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การบริหารงานที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีธรรมาภิบาล การทำงานที่ล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

๔.๓.๓ ระบบราชการมีโครงสร้างขนาดใหญ่และสลับซับซ้อนเกินความจำเป็นโดยเฉพาะราชการบริหารส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) มีส่วนราชการและข้าราชการเป็นจำนวนมาก โดยมี ๒๐ กระทรวง ๑๖๑ กรมหรือเทียบเท่ากรม และแต่ละกรมมีการจัดแบ่งส่วนราชการภายในกรมออกเป็นกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกองอีกจำนวนมาก รวมทั้งมีการจัดตั้งส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางลงไปปฏิบัติงานประจำในภูมิภาคอย่างมากมาย เช่น กระทรวงการคลัง มี ๑,๓๘๙ หน่วยงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มี ๙๙๘ หน่วยงาน เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันกระทรวงอื่นก็ยังมี การจัดตั้งส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคอีกเป็นจำนวนมากด้วย

การจัดโครงสร้างส่วนราชการข้างต้น ทำให้มีสายบังคับบัญชาในการกำกับดูแลหลายชั้นส่งผลให้การทำงานมีขั้นตอนมาก ล่าช้า ไม่คล่องตัว และสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น ทั้งยังทำให้เกิดข้อบกพร่องและนำไปสู่การทุจริตประพหุติมิชอบได้โดยง่ายอีกด้วย

๔.๓.๔ บทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม มีความหลากหลาย เหลื่อมล้ำซ้ำซ้อน และมีความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ซึ่งบางภารกิจควรต้องพิจารณาขยับเล็กหรือถ่ายโอนงานให้เอกชนหรือภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการ เช่น งานตรวจสอบรับรองมาตรฐาน เป็นต้น อีกทั้งบางภารกิจยังมีปัญหาความซ้ำซ้อนระหว่างกรมภายในกระทรวงด้วยตนเอง เช่น งานของกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นต้น และความซ้ำซ้อนหรือการขาดความเชื่อมโยงของการทำงานระหว่างกระทรวง เช่น งานด้านมาตรฐานอาหารเกษตร ระหว่างกรมอนามัยกับสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ งานด้านบริหารจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำในกรมชลประทานกับกรมทรัพยากรน้ำและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกหลายหน่วยงาน เป็นต้น

๔.๓.๕ การรวมศูนย์อำนาจการปกครองไว้ที่ราชการบริหารส่วนกลาง ถึงแม้การบริหารราชการจะมีการจำแนกออกเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แล้วก็ตาม แต่อำนาจสั่งการหรือตัดสินใจฉัยส่วนใหญ่ก็ยังรวมศูนย์ไว้ที่ราชการส่วนกลาง ขาดการมอบอำนาจ/กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การจัดบริการสาธารณะหลายเรื่องที่ถูกคงไว้กับส่วนกลางเกิดความล่าช้า ซึ่งเมื่อรัฐขยายบทบาทและภารกิจของตนให้กว้างขวางออกไป ปัญหาต่าง ๆ ที่ส่วนกลางเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจและให้บริการก็จะยิ่งทวีมากขึ้น รวมทั้ง การจัดบริการสาธารณะในรูปแบบเดียวกันตลอดทั่วทั้งประเทศก็มักจะไม่เหมาะสมกับการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ นอกจากนั้น การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีความชัดเจนสมควรให้มีการบูรณาการเรื่องนี้อย่างแท้จริง

๔.๓.๖ โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถบริหารงานในลักษณะที่เป็นแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เป็นภารกิจร่วมกันได้ เพราะขาดระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการที่ยึดพื้นที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และการมีส่วนร่วมโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Area, Function, Participation)

๔.๓.๗ ราชการบริหารส่วนภูมิภาคยังทำงานแยกตามสาขาหน้าที่ของกรมต้นสังกัด นอกจากนี้แทบทุกกระทรวงยังมีหน่วยราชการส่วนภูมิภาคที่อยู่ต่างกรมภายใต้สังกัดกระทรวงเดียวกันอยู่ในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ขาดหน่วยงานที่เป็นตัวแทนกระทรวงอย่างแท้จริง ขณะเดียวกันก็มีการจัดตั้งส่วนราชการที่เป็นส่วนกลางไปตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิภาคเป็นจำนวนมาก โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เป็นสำนักงาน/ศูนย์/เขต/ภาค (เป็นส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกอง) หรือเป็นหน่วยงานย่อยอยู่ในสังกัดกอง เป็นต้น

ก่อให้เกิดปัญหาการขาดการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา ไม่อาจบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓.๘ ในระดับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ยังมีประเด็นปัญหาการทับซ้อนในการทำงาน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายโอนงานให้ส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ แม้จะมีการถ่ายโอนงานแต่ก็มักจะไม่มีการถ่ายโอนงบประมาณและอัตรากำลังจากส่วนกลาง ให้ท้องถิ่น ทำให้ส่วนท้องถิ่นขาดแคลนกำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔.๔ ประเด็นสำคัญของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

๔.๔.๑ การบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทยใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหาร ระบบคุณธรรมได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของข้าราชการทุกประเภทที่ให้นำไปใช้โดยอนุโลม เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับใช้ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีหลักการที่สำคัญกำหนดไว้ในมาตรา ๔๒ ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ดังนี้

มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

- (๑) การรับรองบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมือง หรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้
- (๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ
- (๕) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๔.๔.๒ หลักการที่สำคัญของระบบคุณธรรม สรุปได้ว่า จะต้องเป็นระบบที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) ความเสมอภาค

- (๑.๑) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ถ้าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสม
- (๑.๒) การพิจารณาจะต้องกระทำโดยเสมอหน้าไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (๑.๓) ต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกันกับทุกคน

(๒) ความเป็นธรรม

- (๒.๑) เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจะต้องเป็นกลาง
- (๒.๒) ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- (๒.๓) คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

(๓) ความโปร่งใส

- (๓.๑) จะต้องเปิดเผยผลการดำเนินการทุกขั้นตอนให้ทุกคนทราบ
- (๓.๒) เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะนำไปใช้ให้ทราบโดยทั่วกันก่อน

(๓.๓) ให้โอกาสมีตัวแทนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าร่วมเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการในทุกระดับ เป็นต้น

(๔) การควบคุมตรวจสอบ

(๔.๑) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีสิทธิได้รับการชี้แจงจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน

(๔.๒) สามารถโต้แย้งคัดค้านการดำเนินงานได้

(๔.๓) มีองค์กรควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดยตรง

๔.๔.๓ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการเตรียมการ

ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากเป็นขั้นตอนเตรียมการสรรหาเพื่อแต่งตั้งซึ่งหมายถึงกระบวนการสรรหาคัดเลือกที่จะกำหนดให้ใช้วิธีใด อย่างไร เพื่อให้การสรรหาคัดเลือกข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง ได้แก่

(๑.๑) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ จะต้องให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ คือ จะต้องกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะสรรหา และสอดคล้องกับระบบคุณธรรมที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒ อย่างจริงจัง

(๑.๒) รูปแบบการสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาดำรงตำแหน่ง ควรกระทำในรูปของคณะกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานในหน้าที่และด้านบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นหลักอย่างแท้จริง

(๑.๓) วิธีการสรรหา ให้กระทำโดยวิธีหลากหลายผสมกันอย่างจริงจังและเข้มข้น เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะสามารถค้นหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มาดำรงตำแหน่งได้จริง ถ้าเป็นการประเมินเนื้อหาในแบบประเมินจะต้องมีตัวชี้วัดและประเมินความเหมาะสมในเชิงปรนัยร่วมด้วย เพื่อให้สามารถเป็นกรอบในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินได้เป็นอย่างดี

(๑.๔) จะต้องมีการประกาศแจ้งให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทราบทุกครั้งที่จะมีการสรรหาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อเปิดโอกาสให้เข้ามาสมัครรับการสรรหาภายในระยะเวลาอันสมควร

(๒) ขั้นตอนการแต่งตั้ง

(๒.๑) ต้องมีประกาศผลการสรรหาให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ารับการสรรหาทราบทุกครั้ง

(๒.๒) รูปแบบวิธีการออกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง เช่น จะต้องระบุเหตุผลไว้ในคำสั่งที่แต่งตั้งไว้ด้วย เป็นต้น

(๒.๓) เมื่อแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐรายใดแล้ว ให้แจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ทุกคน รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งทราบด้วย เพื่อให้โอกาสผู้ที่ไม่ได้รับแต่งตั้งสามารถใช้สิทธิโต้แย้ง หรือคัดค้านต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป หรือองค์กรซึ่งทำหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทต่อไปได้

(๓) ขั้นตอนหลังการแต่งตั้ง

ขั้นตอนนี้ถือว่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะมีปัญหาข้อพิพาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ได้รับการแต่งตั้ง นำเรื่องมาร้องทุกข์หรือฟ้องต่อศาลปกครองอยู่เสมอ การควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงถือว่าเป็นเรื่องหนึ่งของระบบคุณธรรม ซึ่งจำเป็นจะต้องมีเพื่อเป็นการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐให้คงอยู่ ในขณะเดียวกันก็เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานของรัฐได้ตระหนัก ใช้ความระมัดระวังในการออกคำสั่งให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม และชอบด้วยกฎหมายยิ่งขึ้น ปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองก็ได้มีบทบัญญัติให้ผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการแต่งตั้ง มีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้านคำสั่งทางปกครองต่อเจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่ง หรือยื่นคำร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์โต้แย้งต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้อยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (Merit Protection) ในปัจจุบันนี้ ก็คือ **ไม่มีหลักประกันทางกฎหมายสำหรับบังคับให้ต้องมีหลักเกณฑ์การเลื่อน ย้าย และดำเนินการบริหารงานบุคคลอื่นที่เป็นธรรมที่แท้จริง** เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้กำหนดโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละแห่ง เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ที่มีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นนักการเมืองเป็นประธาน รวมทั้งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นก็มีนักการเมืองเป็นประธานเช่นกัน หากกฎหมายไม่ระบุบังคับให้หลักเกณฑ์การเลื่อน ย้าย และการดำเนินการบริหารงานบุคคลอื่นต้องมีความเป็นธรรมมีตัวชี้วัดและประเมินความเหมาะสมได้ในเชิงปรนัยร่วมด้วยแล้ว นักการเมืองจะสามารถจะใช้อิทธิพลครอบงำ กรรมการ ก.พ. กรรมการ ก.ก. และกรรมการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ให้ออกหลักเกณฑ์ในลักษณะบิดเบือนความถูกต้องและเป็นธรรมได้ เช่น ครอบงำให้ออกหลักเกณฑ์ที่ให้อำนาจการพิจารณาแก่นักการเมืองผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งได้เป็นต้น นอกจากนี้ในเรื่องระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ยังพบว่ามีกรจำแนกบุคลากรของรัฐออกเป็นหลายประเภท สำหรับข้าราชการแต่ละประเภทต่างมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของตนเอง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการด้วยกัน และระหว่างข้าราชการกับบุคลากรภาครัฐอื่นๆ

๕. ข้อเสนอปฏิรูปและแนวทางการดำเนินการ

๕.๑ กรอบการปฏิรูปและข้อเสนอปฏิรูป

เมื่อคำนึงถึงประเด็นปัญหาสำคัญของการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันดังกล่าวในข้อ ๔ แล้ว คณะกรรมาธิการได้กำหนดกรอบการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ดังนี้

(๑) ปรับบทบาทบทบาทภารกิจและโครงสร้างของภาครัฐให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า (Rightsizing)

(๒) วางระบบความสัมพันธ์และกำหนดบทบาทหน้าที่ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานรูปแบบอื่นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

(๓) กำหนดรูปแบบการบริหารราชการแบบบูรณาการและแนวทางการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ให้สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่นคล่องตัว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness) และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติของประเทศ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเครือข่ายในแนวราบ (Lean & Flat Organization) และการบริหารราชการระบบเปิด

(๔) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานในแต่ละพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น โดยเร่งรัดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

(๕) สร้างระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีคุณธรรม มีมาตรฐาน สามารถจัดความเหลื่อมล้ำมีเอกภาพในด้านค่าตอบแทน และมีความเป็นกลางทางการเมือง

จากกรอบการปฏิรูปดังกล่าวข้างต้นคณะกรรมการการจึงได้กำหนดประเด็นข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ดังนี้

(๑) กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

(๒) การทบทวนและจำแนกบทบาทภารกิจภาครัฐ

(๓) ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับภารกิจต่าง ๆ ของภาครัฐในลักษณะที่มีความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยุบเลิก ทั้งระบบงบประมาณ และการบริหารกำลังคน การจัดส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นตัวแทนของกระทรวงที่แท้จริงในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๔) พัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้การบริหารราชการส่วนภูมิภาค

(๖) เสริมสร้างความเข้มแข็งและเร่งรัดการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) การจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายร่วมกัน

(๘) ส่งเสริมให้มีรัฐบาลระบบเปิด (Open Government) ซึ่งเป็นรัฐบาลที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจของรัฐเพื่อเป็นเครือข่ายหรือพันธมิตรในการทำงานร่วมกัน

(๙) รัฐต้องปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ให้มีมาตรฐาน สามารถจัดความเหลื่อมล้ำมีเอกภาพในด้านค่าตอบแทนและมีความเป็นกลางทางการเมือง และสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดที่ต้องคำนึงในการจัดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน และอัตรากำลัง

ปัญหาโครงสร้างองค์การภาครัฐ ระบบงาน และอัตรากำลัง

- มีขนาดใหญ่มากเกินไป (Too Large)
- ไม่คำนึงถึงต้นทุน (Too Little emphasis on cost)
- มีกฎระเบียบมากเกินไป (Too many rules)
- ไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน (Too Little regard for customer and result)
- การบริหารจัดการไม่เพียงพอ (Not enough management)

กระแสโลก

- สนองต่อการเปลี่ยนแปลงและไวต่อการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง (Responsive and adaptive)
- มอบและกระจายอำนาจ (Decentralizing and empowering)
- บริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory governance)
- ขับเคลื่อนโดยผู้รับบริการและประชาชน (Customer driven)
- คำนึงถึงทั้งโลกและประชาชน (Globalized and localized)
- เผชิญกับความไม่แน่นอน ภัยก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Coping with uncertainty and unexpected terrorist attacks and natural calamities)
- พื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน (Area - Function - Participation)
- จัดการควบคู่ระหว่างโลกทางกายภาพและโลกอินเทอร์เน็ต (Duality of managing physical world and cyber world)

สถานการณ์ปัจจุบัน และสถานการณ์ที่มุ่งหวัง

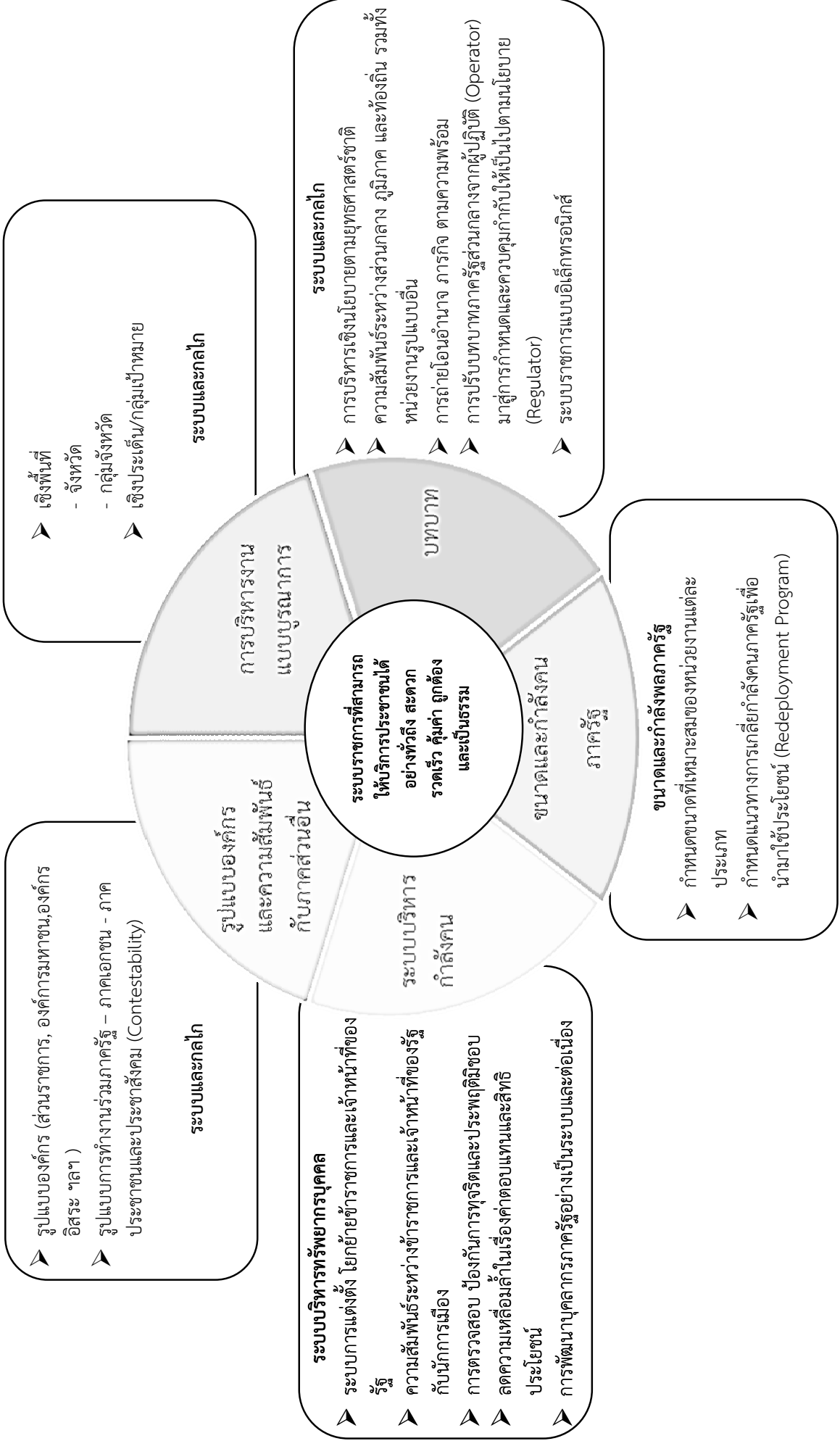
ทิศทางการจัดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน

- ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)
- มีขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพ (Small but beautiful)
- จัดโครงสร้างการบริหารแนวราบและกะทัดรัด (Lean & Flat Organization)
- มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness)
- มุ่งเน้นผู้รับบริการและประชาชน (Customer focus)
- กระจายอำนาจ (Decentralization)
- มีส่วนร่วม (Participation)
- สร้างความร่วมมือ (Collaboration)
- ป้องกันการทุจริต (Anti -corruption)
- มีคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)
- มีศักดิ์ศรี (Dignity)
- มีความพร้อมรับผิด (Accountability)
- มีความคุ้มค่า (Value for money)

คุณภาพการบริการสาธารณะที่ดี

- เหมาะสมตรงความต้องการของผู้รับบริการ (Suitable)
- ทันเวลา (Timeliness)
- เข้าถึงบริการสาธารณะ (Accessibility)
- มีความถูกต้อง (Accuracy)
- มีความเรียบง่าย (Simplicity)
- มีความต่อเนื่อง (Continuity)
- ปลอดภัยและไม่เกิดภัย (Safety)
- ปลอดภัย (Safety)
- หลากหลายช่องทาง (Multi channel)
- เสมอภาคและเป็นธรรม (Equity and Fairness)
- คาดการณ์ได้ล่วงหน้า (Predictability)

กรอบความคิดรวบยอด



การจัดภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ราชการบริหารส่วนกลาง

- กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/การกำกับประเมินผล
- ผู้ควบคุมกำกับ (Regulator) กฎ ระเบียบ และ มาตรฐานต่าง ๆ
- ปฏิบัติการเพื่อประโยชน์สาธารณะระดับชาติ
 - การป้องกันประเทศ/ความมั่นคงภายใน
 - การต่างประเทศ
 - การยุติธรรม
 - การเงินการคลัง
 - การคมนาคมของประเทศ
 - วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานวิชาการและสนับสุนความรู้
- วิทยาการใหม่และพัฒนาบุคลากรที่ขาดแคลน
- กำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

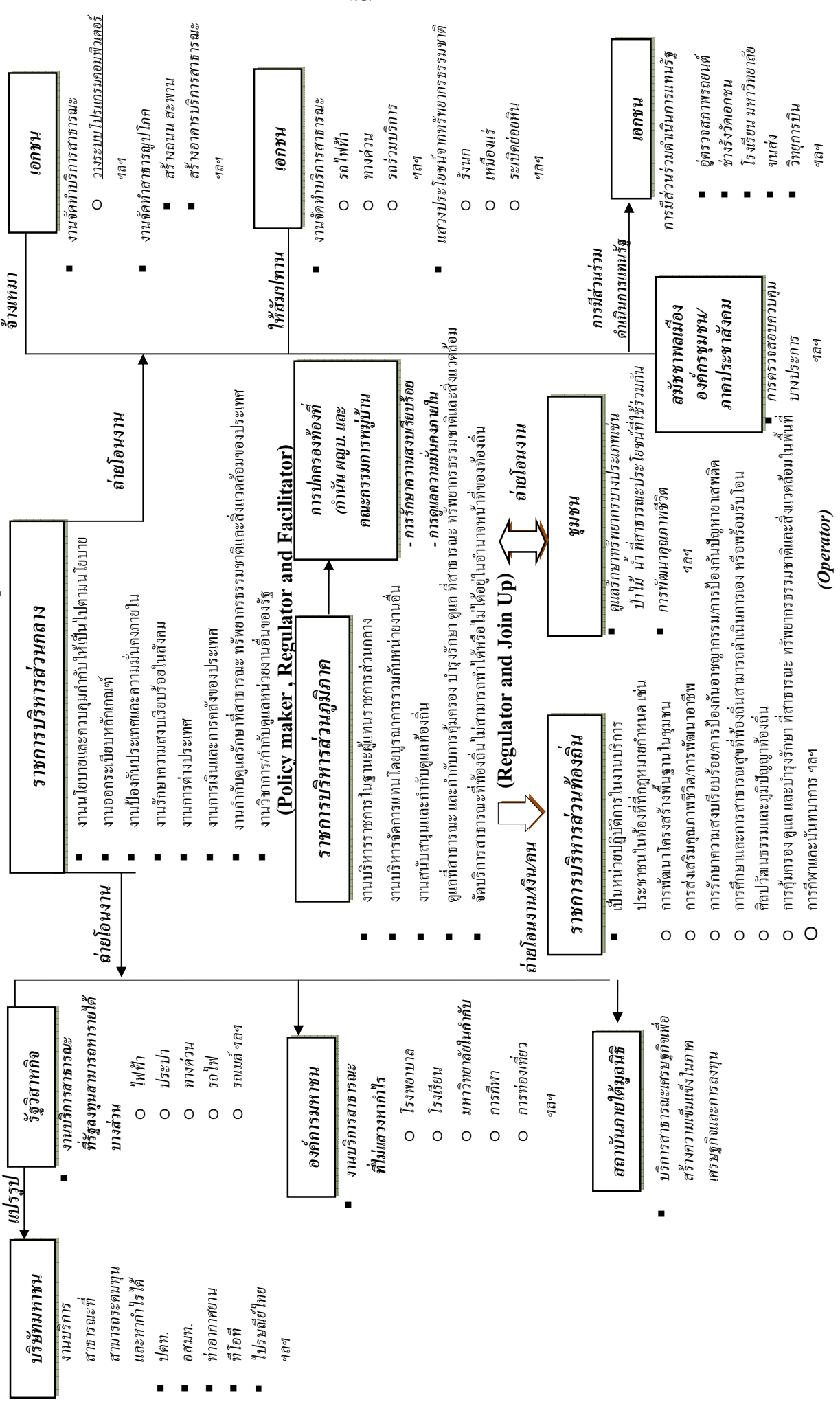
จังหวัด - อำเภอ

- เป็นตัวแทนของราชการส่วนกลาง
- เชื่อมโยงแผนพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์ชาติ
- ประสานและเชื่อมโยงกับองค์กรภาคส่วนในพื้นที่
- ดูแลเรื่องความมั่นคงภายใน ความเป็นธรรม ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้งบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน
- ให้ความศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือทางวิชาการ/เทคนิคแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำกับ ดูแลและประเมินผลการดำเนินการของท้องถิ่น
- เป็นหน่วยปฏิบัติการสาธารณะที่ท้องถิ่นไม่ได้ดำเนินการ
- ดูแลที่สาธารณะ และกำกับการคุ้มครองบำรุงรักษา ดูแล ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

- ภารกิจพื้นฐานที่ต้องทำตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด เป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชน ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น
 - โครงสร้างพื้นฐาน
 - ส่งเสริมคุณภาพชีวิต/การพัฒนาอาชีพ
 - จัดระเบียบชุมชน/รักษาความสงบเรียบร้อย/การป้องกันอาชญากรรม
 - การศึกษา เช่น โรงเรียน สถานศึกษา (ที่มีอยู่แล้วและพร้อมจะรับโอน)
 - ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
 - การสาธารณสุข เช่น สถานพยาบาล โรงพยาบาล (ที่มีอยู่แล้วและพร้อมจะรับโอน)
 - การกีฬาและนันทนาการ
 - การส่งเสริมเทศาภิบาลและสวัสดิการอื่น
- ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกดำเนินการเพิ่มเติมได้ (ทั้งที่เกิดจากการรับการถ่ายโอนหรือท้องถิ่นร้องขอให้ถ่ายโอนหรือจากการริเริ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง)

การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนต่างๆ



๕.๒ แนวทางดำเนินการ

๕.๒.๑ ประเด็นปฏิรูป : กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

(๑) สารสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการแผ่นดินทุกประเภทให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน โดยในช่วงเวลาที่มีการแก้ไขกฎหมายยังไม่แล้วเสร็จให้ใช้มติคณะรัฐมนตรีดำเนินการไปพลางก่อน

(๑.๒) กำหนดหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนว่าให้มีการยุบเลิกหรือปรับลดหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคให้เหลือเพียงการปฏิบัติภารกิจเฉพาะที่ไม่อาจมอบให้ราชการบริหารส่วนภูมิภาคดำเนินการแทนหรือไม่สามารถถ่ายโอนให้องค์กรบริหารท้องถิ่นรับไปดำเนินการเองได้ เช่น งานวิจัยและพัฒนา หรืองานบริการวิชาการที่มุ่งให้บริการแก่เกษตรกร ผู้ประกอบการ หรือประชาชนส่วนรวมในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดที่กำหนดตามความเหมาะสมแห่งภารกิจ

(๑.๓) ทบทวนและปรับปรุงหน่วยงานส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่เสนอ

(๑.๔) การประเมินผลความคุ้มค่าแห่งผลสัมฤทธิ์ของราชการบริหารส่วนกลาง ที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาคเป็นประจำทุกปี

(๑.๕) ราชการบริหารส่วนกลางจะต้องถ่ายโอนภารกิจพร้อมกับเกลี้ยหรือโอนบุคลากรและงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอนไปด้วยภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนด

(๒) มาตรการดำเนินการ

(๒.๑) มาตรการที่ต้องดำเนินการทันที : เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อมีมติ คณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วน

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน/คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการได้ทันที

(๒.๒) มาตรการระยะกลาง : แก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ครอบคลุมทุกประเภทของระบบการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนในการให้บริการสาธารณะ และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๓ ปี

(๒.๓) มาตรการระยะกลาง : จัดรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการสาธารณะให้เป็นหมวดหมู่และง่ายต่อการค้นหาและใช้งาน

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการได้ทันที

๕.๒.๒ ประเด็นปฏิรูป : การทบทวนและจำแนกบทบาทภารกิจภาครัฐ

(๑) สารระสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) ให้ทบทวนบทบาทภารกิจของภาครัฐที่แท้จริงให้ชัดเจน โดยมุ่งดำเนินงานเฉพาะภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมาย และความต้องการของประชาชน โดยภารกิจรองหรือภารกิจอื่น ๆ

(๑.๒) ให้ความสำคัญกับภารกิจที่เป็น “บริการสาธารณะ” เป็นลำดับแรก ทั้งภารกิจที่ยังอยู่ในการดำเนินการของภาครัฐเอง และภารกิจที่ได้มอบให้ภาคส่วนอื่นไปแล้ว โดยต้องตรวจสอบศักยภาพและความพร้อมของผู้รับงานแทนรัฐเพื่อควบคุม “คุณภาพและมาตรฐานของบริการ” ที่ส่งมอบ

(๑.๓) ยุบเลิกองค์การมหาชนที่หมดภารกิจตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒)

(๑.๔) ถ่ายโอนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ภาคประชาชน องค์กรมหาชน องค์กรอื่นของรัฐ และเอกชน ดำเนินการแทน หรือยุติบทบาทที่ไม่จำเป็น

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการที่ต้องดำเนินการทันที : เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อมีมติคณะรัฐมนตรี “จำแนกบทบาทภารกิจหน่วยงานภาครัฐทุกประเภท”

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการได้ทันที

๕.๒.๓ ประเด็นปฏิรูป : ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับภารกิจต่าง ๆ ของภาครัฐ ในลักษณะที่มีความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยุบเลิก ทั้งระบบงบประมาณ และการบริหารกำลังคน การจัดส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นตัวแทนของกระทรวงที่แท้จริงในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๑) สารระสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) กำหนดภารกิจ/หน่วยงาน เป็นกลุ่มประเภทเร่งด่วนต้องดำเนินการทันที กลุ่มที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จใน ๒ ปี และ ๓ ปี โดยพิจารณาจากความไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และการไม่สามารถตอบสนองต่อประชาชนเป็นสำคัญ และเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และให้มีความคุ้มค่า คุ้มงบประมาณที่จะต้องใช้จ่ายไป/ประเมินความคุ้มค่าแห่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นประจำทุกปี

(๑.๒) ทบทวนบทบาทภารกิจของทุกกระทรวง ทบวง กรม เพื่อประกอบเป็นสารระสำคัญในการแก้ไขพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) มาตรการดำเนินการ

(๒.๑) มาตรการที่ต้องดำเนินการทันที : เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อมีมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดการบูรณาการในการออกแบบโครงสร้างส่วนราชการสมัยใหม่

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน/สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/สำนักงานงบประมาณ

- ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการได้ทันที

(๒.๒) มาตรการระยะกลาง : แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน/สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/สำนักงานงบประมาณ

- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๓ ปี

๕.๒.๔ ประเด็นปฏิรูป : พัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๑) สารสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) กำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งภาคส่วนอื่น โดยเน้นความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงานร่วมกัน

(๑.๒) ใช้แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดที่ต้องผ่านกระบวนการร่วมคิดร่วมทำระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น และภาคส่วนต่าง ๆ เป็นตัวกำหนด มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และไม่เกิดความซ้ำซ้อน

(๑.๓) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการทำงานหรือสัญญาแผนงาน/โครงการและลงนามร่วมกัน

(๑.๔) กำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการระยะสั้น : แก้ไขปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้มีการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการมอบอำนาจทุกด้านให้ชัดเจน

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ/สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๑ ปี

๕.๒.๕ ประเด็นปฏิรูป : เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

(๑) สารสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) ให้ทุกส่วนราชการมอบอำนาจในภารกิจที่ต้องดำเนินการในจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาและสั่งการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและความรวดเร็วในการบริหารราชการ

(๑.๒) ออกแบบโครงสร้างการจัดส่วนราชการประจำจังหวัดเพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงที่แท้จริงในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๑.๓) ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการมอบอำนาจให้ส่วนกลางมอบอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และจะต้องกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการแทนได้ และปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจังหวัดให้เหมาะสมด้วย

(๑.๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งในส่วนของคณะกรรมการหมู่บ้านจะมีโครงสร้างประกอบด้วยบุคคลที่เป็นตัวแทนของภาครัฐ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนด้วย) ทำหน้าที่สนับสนุนการช่วยเหลืองานภาครัฐโดยเฉพาะอำเภอและตำบล

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการระยะกลาง : ยกเว้นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๓ ปี

๕.๒.๖ ประเด็นปฏิรูป : เสริมสร้างความเข้มแข็งและเร่งรัดการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) สารสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) ถ่ายโอนภารกิจที่เป็นของราชการส่วนท้องถิ่น พร้อมกับถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนด

(๑.๒) ปรับรูปแบบโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปรับระบบการบริหารงานรวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

(๑.๓) กำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้ชัดเจนว่าภารกิจใดควรเป็นหน้าที่ขององค์กรใด

(๑.๔) ให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองภายใต้เงื่อนไขของการเปิดให้สมาชิกพลเมือง/องค์กรชุมชน/ภาคประชาสังคมเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ให้มากขึ้น ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้มีเอกภาพ เหมาะสม และมีความคล่องตัวยิ่งขึ้นอีกด้วย

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการระยะยาว : แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น/สำนักงานงบประมาณ/กระทรวงการคลัง

- ระยะเวลาดำเนินการ : มากกว่า ๓ ปี

๕.๒.๗ ประเด็นปฏิรูป : การจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายร่วมกัน

(๑) สารสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) ต้องจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเชิงพื้นที่ตามแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

(๑.๒) ทุกส่วนราชการจะต้องกำหนดวงเงินงบประมาณที่จะดำเนินการในจังหวัดตามภารกิจหลักและตามแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เป็นรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัดให้ชัดเจน

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการระยะกลาง : แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒
- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานงบประมาณ/ทุกส่วนราชการ
- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๓ ปี

๕.๒.๘ ประเด็นปฏิรูป : ส่งเสริมให้มีรัฐบาลระบบเปิด (Open Government) ซึ่งเป็นรัฐบาลที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจของรัฐเพื่อเป็นเครือข่ายหรือพันธมิตรในการทำงานร่วมกัน

(๑) สาระสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) จัดให้มีกระบวนการและช่องทางที่จะสื่อสารกับประชาชน พลเมืองในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้รับทราบและเข้าใจถึงสิ่งที่รัฐกำลังจะดำเนินการ และดำเนินการอยู่ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นตอบกลับอยู่ตลอดเวลา

(๑.๒) ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในรูปภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับเอกชน (Public – Private Partnership : PPP) เพื่อให้การพัฒนาบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ การสร้างกลไกการดำเนินการแบบร่วมลงทุนกับภาคเอกชนด้วยความชัดเจน โปร่งใส และเกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมควรให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริการสาธารณะเพื่อกำหนดลักษณะและวิธีการในการทำงานแทนรัฐให้ชัดเจน

(๑.๓) เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคส่วนอื่นเข้ามาแข่งขันในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐ (Contestability) โดยให้ความสำคัญเรื่องศักยภาพและความพร้อมในการทำงานแทนรัฐ

(๑.๔) ให้ภาคประชาสังคมหรือองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะที่จำเป็นและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(๑.๕) ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการที่ต้องดำเนินการทันที : เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติคณะรัฐมนตรีเรื่องรัฐบาลระบบเปิด (Open Government)

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ/สำนักนายกรัฐมนตรี/สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์/สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์/ทุกส่วนราชการ

- ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการได้ทันที

๕.๒.๙ ประเด็นปฏิรูป : รัฐต้องปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีมาตรฐานสามารถขจัดความเหลื่อมล้ำ มีเอกภาพในด้านค่าตอบแทนและมีความเป็นกลางทางการเมือง และสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(๑) สาระสำคัญ/เนื้อหาของประเด็นปฏิรูป

(๑.๑) ปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน โอน ย้าย หรือการพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือการลงโทษ จะต้องกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นธรรม รวมทั้งต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน และแสดงผลถึงความเหมาะสมด้วย

(๑.๒) ให้มีคณะกรรมการประจำหน่วยงานดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการทุกระดับและทุกประเภทโดยระบบคุณธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาก่อนการเสนอรายชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้ง และการดูแลบุคลากรภาครัฐเพื่อรักษาคนดีและคนเก่งให้อยู่ในระบบราชการอย่างมีความสุขและมั่นคง

(๑.๓) จัดให้มีระบบข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติการทำงาน ผลงาน ความประพฤติ การศึกษาอบรมของข้าราชการทุกคน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ

(๑.๔) พัฒนาคุณภาพและความสามารถของบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่องและมี การวัดผลสัมฤทธิ์การบริหารงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ

(๑.๕) กำหนดให้มีมาตรฐานที่เป็นเอกภาพในด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในส่วนราชการ หน่วยงานในกำกับของรัฐ และองค์กรอิสระ รวมทั้ง ควบคุมค่าใช้จ่ายขั้นสูงในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

(๑.๖) กำหนดหลักการห้ามผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองทุกระดับแทรกแซงการ ปฏิบัติราชการและการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐทุกประเภท พร้อมกำหนดบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนด้วย

(๑.๗) ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องธรรมาภิบาล หรือคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ

(๒) มาตรการดำเนินการ

- มาตรการระยะกลาง : ๑) แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒) แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำรวจ เป็นต้น ๓) ยกร่างกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นธรรมและไม่เหลื่อมล้ำ รวมทั้งเพื่อดึงดูดคนดีและเก่งเข้ารับราชการมากขึ้น ๔) เสนอ มาตรการพัฒนาคุณภาพและความสามารถของบุคลากรภาครัฐ และ ๕) เสนอมาตรการสนับสนุนการดำเนินการ ในการบริหารงานของคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องธรรมาภิบาลหรือคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน/องค์กร กลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทเสนอมาตรการและปรับปรุงกฎหมายของตนเอง

- ระยะเวลาดำเนินการ : ภายใน ๓ ปี

๖. ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อดำเนินการตามข้อเสนอและแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวในข้อ ๕ แล้วจะได้ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ ดังนี้

(๖.๑) ขนาดและความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จะเปลี่ยนไปในลักษณะที่มีการบูรณาการกันมากขึ้น ข้ำซ้อนกันน้อยลง

(๖.๒) ราชการบริหารส่วนกลางจะลดขนาดลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำหน้าที่เป็น ผู้กำหนดและกำกับนโยบายให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ

(๖.๓) ราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะเข้มแข็งขึ้นและเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก ในระดับพื้นที่และดำเนินงานเฉพาะในส่วนที่ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการ ราชการ บริหารส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบงานในระดับปฏิบัติทั้งหมดที่มีความพร้อมในการดำเนินการและให้บริการ ประชาชนได้ดีขึ้น เนื่องจากได้รับการถ่ายโอนเรื่องงบประมาณและบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

(๖.๔) หน่วยงานราชการทุกระดับจะดำเนินการเฉพาะงานที่ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้

(๖.๕) หน่วยงานอื่นของราชการบริหารส่วนกลางที่มีภารกิจต้องดำเนินการเร่งด่วน หรือ ดำเนินการเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จภายในเวลาจำกัดที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษสามารถ จะยุบเลิกได้เมื่อหมดความจำเป็น

(๖.๖) การแต่งตั้งข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปกป้องคุ้มครอง จากการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง รวมทั้งข้าราชการได้รับความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน

ทั้งนี้ กรอบและแนวทางการปฏิรูปข้างต้นนี้จะทำให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามผลลัพธ์

คะแนนความสามารถของระบบราชการที่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า ถูกต้อง และเป็นธรรม

๘. ข้อเสนอแนะการดำเนินการ

เพื่อให้การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะบทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจึงเสนอให้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

๘.๑ เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อมีมติคณะรัฐมนตรีดังต่อไปนี้

- (๑) การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วน
- (๒) การจำแนกบทบาทภารกิจหน่วยงานภาครัฐทุกประเภท
- (๓) การส่งเสริมให้มีรัฐบาลระบบเปิด (Open Government)

๘.๒ เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณามอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- (๑) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๓) แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทุกประเภท
- (๔) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๕) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗
- (๖) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒
- (๗) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๘) แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทุกประเภท
- (๙) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐
- (๑๑) ยกร่างกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ภาคผนวก

คณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน

คณะอนุกรรมการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภาครัฐ
และที่ปรึกษา

ภาคผนวก
คณะกรรมการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน

๑.	นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์	ประธานกรรมการ
๒.	นางผาณิต นิติทัณฑ์ประภาศ	รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓.	นายไพโรจน์ พรหมสาส์น	รองประธานกรรมการ คนที่สอง
๔.	นายธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์	รองประธานกรรมการ คนที่สาม และโฆษกกรรมการ
๕.	พลเอก วัฒนา สรรพานิช	ที่ปรึกษากรรมการ
๖.	นายขจิตภัย บุรุษพัฒน์	ที่ปรึกษากรรมการ
๗.	พันตำรวจตรี ยงยุทธ สาระสมบัติ	ที่ปรึกษากรรมการ
๘.	นายพลเดช ปิ่นประทีป	โฆษกกรรมการ
๙.	นางสีลาภรณ์ บัวสาย	โฆษกกรรมการ
๑๐.	ศาสตราจารย์อุดม ทุมโฆสิต	กรรมการ
๑๑.	นางสาวอรพินท์ สโพชชัย	กรรมการ
๑๒.	นายศานิตย์ นาคสุขศรี	กรรมการ
๑๓.	นายเฉลิมชัย เฟื่องคอน	กรรมการ
๑๔.	พลตำรวจโท อาจิน โชติวงศ์	กรรมการ
๑๕.	นายบุญถิ่น มั่นเกษวิทย์	กรรมการ
๑๖.	นายจำลอง โพธิ์สุข	กรรมการ
๑๗.	นายชัยวัฒน์ ลิ้มปวีร์ธรณะ	กรรมการ
๑๘.	ศาสตราจารย์ศุภชัย ยาวะประภาษ	กรรมการ
๑๙.	พลอากาศเอก เจษฎา วิจารณ์	กรรมการ
๒๐.	นายสุธรรม ลิ้มสุวรรณเกษม	กรรมการ
๒๑.	นายชัยอนันต์ สมุทวณิช	กรรมการ
๒๒.	นายวัลลภ พริ้งพงษ์	กรรมการ
๒๓.	นางถวิลวดี บุรีกุล	กรรมการ
๒๔.	นางเบญจวรรณ สร้างนิทร	เลขานุการคณะกรรมการ

คณะอนุกรรมการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภาครัฐ

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นางผาณิต นิติทัณฑ์ประภาศ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ | รองประธานอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. นายศานิตย์ นาคสุขศรี | รองประธานอนุกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. นายจำลอง โพธิ์สุข | โฆษกอนุกรรมการ |
| ๕. นายไพโรจน์ พรหมสาส์น | อนุกรรมการ |
| ๖. พลเอก วัฒนา สรรพานิช | อนุกรรมการ |
| ๗. นายชัยวัฒน์ ลิ้มบวรภณธะ | อนุกรรมการ |
| ๘. นายเฉลิมชัย เฟื่องคอน | อนุกรรมการ |
| ๙. พลตำรวจโท อาจิณ โชติวงศ์ | อนุกรรมการ |
| ๑๐. นายสุชาติ เวโรจน์ | อนุกรรมการ |
| ๑๑. นายพลเดช ปิ่นประทีป | อนุกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อนุกรรมการ |
| ๑๓. นายภิรมย์ สิมะเสถียร | อนุกรรมการ |
| ๑๔. นายสมพัฒน์ โพชนิก | อนุกรรมการ |
| ๑๕. นายศุภชัย ยาวะประภาษ | เลขานุการคณะอนุกรรมการ |

ที่ปรึกษา

๑. นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์
๒. พันตำรวจตรี ยงยุทธ สาระสมบัติ
๓. นายพงษ์อาจ ตริกิจวัฒนากุล
๔. หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล
๕. นางสาวสุลักษณ์า ธรรมานุสติ