ส่วนที่ 5
แนวทางการพัฒนากฎหมาย รัฐวิสาหกิจและระบบราชการ

1. ด้านกฎหมาย

1.1 การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมานับได้ว่าประสบความสำเร็จมาในระดับหนึ่ง แต่ในด้านกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือกำหนดการจัดองค์กรของส่วนราชการ ขอบเขตการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ขอบเขตของสิทธิและหน้าที่ของภาคเอกชนในการดำเนินธุรกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนกลไกการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพในด้านขบวนการยุติธรรมยังล้าหลังอยู่มาก ขาดการปรับปรุง หรือการตราขึ้นใหม่ให้ทันต่อเหตุการณ์ให้เป็นไปตามหลักวิชาการและหลักกฎหมายสมัยใหม่ซึ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดทั้งการเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมหลายด้าน

1.2 นอกจากนั้นกฎหมายลำดับรอง เช่น กฎกระทรวง พระราชกฤษฎีกา ฯลฯ และอนุบัญญัติต่างๆ รวมทั้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งมีความสำคัญในการกำหนดวิธีการและรายละเอียดของพระราชบัญญัติก็มิได้กำหนดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเจตนารมย์ของกฎหมาย ในบางกรณีก็เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจใช้ดุลพินิจมากเกินไปโดยปราศจากขอบเขตและกรอบการให้อำนาจ จนเป็นโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ แต่ในทางตรงข้ามในบางกรณีกลับมีข้อจำกัดและกำหนดเกณฑ์บังคับให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติจนกระทั่งเจ้าหน้าที่ไม่สามารถใช้ดุลพินิจในการบริหารงานพัฒนาได้ตามสมควร จึงกลายเป็นสภาพคอขวดต่อการพัฒนาประเทศอีกด้านหนึ่ง

2. ด้านรัฐวิสาหกิจ

2.1 ในช่วงครึ่งหลังของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ความต้องการบริการพื้นฐานได้เพิ่มสูงขึ้นมากจนเกิดสภาพคอขวดขึ้นหลายด้าน โดยเฉพาะด้านบริการโทรคมนาคมสื่อสารด้านขนส่ง ไฟฟ้าและน้ำประปา เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การเงินและการสื่อสารในภูมิภาคนี้ รัฐวิสาหกิจจะต้องลงทุนสูงกว่า 7.6 แสนล้านบาท ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ที่จะต้องเร่งรัดขยายบริการพื้นฐานให้เพียงพอ สนองตอบการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างสูงต่อไป

2.2 ในขณะที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ได้ประสบปัญหาในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน กระดมทุนและการเพิ่มบทบาทเอกชนในการร่วมพัฒนายังเป็นไปอย่างจำกัดและล่าช้า จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแนวทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ให้สามารถขยายการลงทนการระดมทุน การจัดการ การเพิ่มบทบาทเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจ ตลอดทั้งการปรับปรุงระบบการ

ควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ และการปรับปรุงองค์กรภายในของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิ-ภาพมากขึ้น

3. ด้านระบบราชการ

3.1 ปัจจุบันมีปรากฏการณ์ “สมองไหลจากภาครัฐสู่เอกชน” บุคคลมีคุณภาพไม่สนใจในการเข้ารับราชการ จากผลกรศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง “ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน” สรุปได้ว่า กำลังคนระดับสมองไหลออกจากระบบราชการเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ในช่วงปี 2532-2538 ข้าราชการระดับสมองสังกัด ก.พ. ได้ลาออกจากระบบราชการเป็นจำนวนถึง 1,684 คน ในจำนวนนี้เป็นกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนถึง 1,171 คน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นกำลังคนที่มีวุฒิระดับปริญาโท กำลังคนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกำลังคนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นวัยที่มีพลังในการทำงานและเป็นเพศชาย ปัจจัยหลักที่เป็นสาเหตุการลาออกได้แก่ ปัญหาค่าตอบแทน ปัญหาโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และปัญหาการบริหารงานขาดความคล่องตัวในระบบราชการ

3.2 สาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบราชการสูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพ เนื่องมาจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในระบบราชการ

3.2.1 ปัจจัยภายนอกระบบราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยในการดึงดูดกำลังคนภาครัฐสู่ภาคเอกชน

(1) ความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและระดับสูงเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน อันเนื่องมาจากผลการขยายตัวอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 แต่การผลิตกำลังคนบางสาขาไม่สามารถผลิตได้ทันกับความต้องการเช่น วิศวกร แพทย์ นักคอมพิวเตอร์ฯ เป็นต้น

(2) ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนภาครัฐกับเอกชนมีช่องว่างมากขึ้นตามลำดับ ในปัจจุบันอัตราเงินเดือนเฉลี่ยสำหรับงานลักษณะเดียวกันในภาครัฐจะต่ำกว่าภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจอย่างมาก ความแตกต่างนี้เริ่มตั้งแต่การเริ่มบรรจุ และปรากฏชัดยิ่งขึ้นเมื่อระดับสูงขึ้น

(3) ลักษณะการบริหารการจัดการในภาคเอกชนมีความคล่องตัว สภาพแวดล้อมและเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย

3.2.2 ปัจจัยภายในระบบราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยในการผลักดันกำลังระดับสมองออกจากระบบราชการ คือ

(1) ระบบบริหารงานที่ขาดความคล่องตัว การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ มากมาย ทำให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถไม่สามารถริเริ่มแนวความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ งานในระบบราชการไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย

(2) การขาดเกียรติภูมิในอาชีพราชการ ปัจจุบันภาพพจน์ของข้าราชการในสายตาบุคคลภายนอกเสื่อมโทรม ไม่ดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถนิยมเข้ารับราชการอย่างในอดีต

(3) ระบบและโครงสร้างองค์กรบริหารบุคลากรของรัฐขาดความยืดหยุ่นทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการเป็นไปอย่างเชื่องช้า การบริหารบุคคลของรัฐขาดการกระจายอำนาจที่เหมาะสม การจัดองค์กรมีลักษณะเป็นยอดแหลม ตำแหน่งระดับสูงค่อนข้างน้อย

4. แนวทางการพัฒนาด้านกฎหมาย

เพื่อให้การปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญๆ ตามสาขาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ให้สอดคล้องกับทิศทางและกระบวนการพัฒนา จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านกฎหมายไว้ดังนี้

4.1 จัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกฎหมาย ให้หน้าที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อวิเคราะห์ในการตราขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงแก้ไข ซึ่งบรรดาพระราชบัญญัติกฎหมายลำดับรอง และอนุบัญญัติ ฯลฯ ทั้งที่เป็นปัญหาอยู่แล้วในปัจจุบันหรือติดตามแก้ไขปัญหาที่พึงคาดหมายว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตตามสภาพของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอองค์กรดังกล่าวจะทำหน้าที่เสริมกระบวนการร่างกฎหมายทั้งในด้านรัฐบาลและทางด้านรัฐสภา แนวทางและรูปแบบขององค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งต้องเป็นองค์กรที่เป็นกลางมีอิสระและมีกฎหมายรองรับ ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.2 รัฐบาลควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ บุคลากรและเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นแก่องค์กรเรื่องปฏิรูปกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้การปฏิรูปกฎหมายของประเทศเป็นไปอย่างมีระบบ และให้มีการศึกษาวิจัยในปัญหาและผลประโยชน์ต่างๆ ของกลุ่มสังคมอย่างรอบคอบ ซึ่งจะสามารถทำให้สถาบันของรัฐที่มีอำนาจในการตรากฎหมายอันได้แก่ รัฐบาลและรัฐสภา ตลอดจนบุคคลทั่วไป หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มองถึงเหตุผลของบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ โดยเข้าใจถึงความสำคัญของรูปแบบขององค์กร ขอบเขต อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและขอบเขตสิทธิและหน้าที่ของเอกชนภายในบทบัญญัติของกฎหมาย

5. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจจะต้องการระดมเงินทุนและการขยายบริการพื้นฐานเพิ่มสูงขึ้นมากในช่วงแผน พัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจสู่ระบบนานาชาติมากขึ้นตลอดทั้งที่จะ

รองรับความไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การเงิน และการคมนาคมสื่อสารของประเทศไทย รัฐวิสาหกิจจะต้องลงทุนเพิ่มขึ้นกว่า 7.6 แสนล้านบาทหรือเพิ่มขึ้นจากในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 เกือบเท่าตัว จึงจำเป็นที่จะต้องวางแนวทางการระดมทุน การเพิ่มส่วนทุนและบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมมือพัฒนารัฐวิสาหกิจ ให้ได้อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ที่ต้องการรักษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ

5.1 ปรับปรุงกลไกการกำกับดูแล โดย

5.1.1 ลดบทบาทกำกับดูแลจากหน่วยงานของรัฐ โดยกำกับเฉพาะงานที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การก่อหนี้ การนำรายได้ส่งรัฐ การตรวจสอบงบการเงิน ขนาดและลักษณะการลงทุน การติดตามประเมินผล และการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน ส่วนการบริหารรัฐวิสาหกิจภายในให้อยู่ในความรับผิดชอบของกรรมการและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ

5.1.2 ให้ความสำคัญกับแผนวิสาหกิจให้กระทรวงเจ้าสังกัดใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาส่วนรวมของประเทศ

5.1.3 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการกำกับดูแลให้เกิดความคล่องตัวแก่รัฐวิสาหกิจ

5.2 ปรับปรุงระบบการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดย

5.2.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารและการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้คล่องตัวและเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับระบบข้อมูล การจัดทำแผนวิสาหกิจและการจัดทำแผนระยะยาว

5.2.2 ปรับปรุงกฎระเบียบภายในของรัฐวิสาหกิจให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานและการเพิ่มบทบาทการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน

5.2.3 ให้มีการประเมินผลภายในรัฐวิสาหกิจ

5.2.4 วางแผนพัฒนาบุคลากรและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพตลาดแรงงานและการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว

5.3 ใช้นโยบายราคา เพื่อให้รัฐวิสาหกิจกำหนดราคาสินค้าและบริการที่คุ้มกับต้นทุนที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพดี โดยเปรียบเทียบราคาสินค้าหรือค่าเช่าบริการกับราคาสากลเป็นเกณฑ์

5.4 เพิ่มบทบาทการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน

รูปแบบในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจดังนี้ คือ

5.4.1 เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการ ซึ่งเดิมรัฐทำในลักษณะผูกขาดแต่ผู้เดียว

5.4.2 การร่วมทุนกับเอกชน

5.4.3 การทำสัญญาว่าจ้างเอกชนเพื่อดำเนินการกิจกรรมบางอย่างของรัฐวิสาหกิจหรือทำสัญญาจ้างเอกชนมาบริหารงานของรัฐวิสาหกิจตลอดทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชนมาลงทุนและบริหารงานในโครงการใหม่ๆ ของรัฐวิสาหกิจ โดยมีเงื่อนไขให้ทำการโอนสิทธิ์ให้กับรัฐเมื่อสิ้นสุดสัญญา

5.4.4 การกระจายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลักทรัพย์หรือการตกลงขายหุ้นให้กับพนักงาน/เอกชนโดยตรง โดยไม่ผ่านตลาดหลักทรัพย์

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจแห่งใดแห่งหนึ่ง สามารถนำเอาวิธีการทั้ง 4 ดังกล่าวข้างต้นมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่างๆ ได้ อย่างไรก็ตามการที่จะเลือกใช้วิธีใดจำเป็นต้องมีการศึกษาอย่างรอบคอบและกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจนโปร่งใส โดยองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

5.5 ดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้โครงการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนประสบผลสำเร็จ

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนจะต้องดำเนินมาตรการดังนี้.-

5.5.1 สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงผลดีผลเสีย เพื่อสร้างเสียงสนับสนุนจากประชาชนทุกฝ่าย ได้แก่ นักธุรกิจ นักวิชาการ นักการเมือง ข้าราชการ สื่อมวลชน และประชาชน

5.5.2 ปรับปรุงให้แผนงานมีความกระจ่างชัด โดยจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

5.5.3 กำหนดสิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดวิธีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น ให้พนักงานโดยพิจารณาความเหมาะสมเป็นกรณีไป รวมถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อหางานใหม่ให้ เป็นต้น

5.5.4 ส่งเสริมการประกอบการเชิงธุรกิจ โดยแก้ไขกฎหมายบางฉบับที่เป็นอุปสรรคต่อการให้เอกชนดำเนินกิจการบางประเภท ลดเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และการเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในรูปบริษัทจำกัด

5.5.5 การส่งเสริมสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชนและวิสาหกิจ การเสริมสร้างความเข้าใจและเผยแพร่บทบาทของรัฐวิสาหกิจต่อสาธารณชนและรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้การพัฒนารัฐวิสาหกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วนั้น จึงต้องให้หน่วยงานกลางที่ดูแลรัฐวิสาหกิจจัดทำแผนการเผยแพร่ที่เกี่ยวกับนโยบาย กลยุทธ และแผนปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของรัฐเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องต่อสาธารณชนและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจะต้องประชาสัมพันธ์ภาพรวมผลการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ผลดี-ผลเสีย ประเด็นปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง

6. แนวทางการพัฒนาระบบราชการ

ปรับโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารราชการ ตลอดจนกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ อันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในระบบวิชาชีพมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ตลอดจนการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ให้ถือว่าการปรับปรุงระบบราชการและพัฒนากำลังคนเป็นการลงทุนของรัฐ โดยมีมาตรการดังนี้

6.1 ระบบโครงสร้างองค์กรและการบริหาร

6.1.1 ปรับบทบาทของราชการจากการตรวจสอบ ควบคุมเป็นการกำกับดูแลและส่งเสริม

6.1.2 ปรับขนาดและโครงสร้างขององค์กรภาครัฐให้มีขนาดกะทัดรัด โดยใช้มาตรการเสริมต่างๆ เช่น การจ้างเหมาเอกชนบทในงานบางเรื่อง เพื่อลดภาระของราชการและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างให้น้อยลง

6.1.3 ปรับระบบการราชการให้เป็นระบบวิชาชีพ เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถและมีดุลยภาพกับระบบการควบคุมทางการเมือง

6.1.4 ปรับระบบบริหารราชการ กฎระเบียบต่างๆ และขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาต และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นและรวดเร็ว ลดความยุ่งยากเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ขออนุมัติอนุญาต และธุรกิจเอกชนให้ได้รับบริการอย่างรวดเร็วและยุติธรรม

6.1.5 ปรับปรุงบรรยากาศและระบบการทำงานภาคราชการให้ทันสมัยและเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็ว โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารปรับใช้ให้เหมาะสม ตลอดจนจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

6.1.6 ปรับระบบการทำงานของข้าราชการโดยการกระจายความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ข้าราชการในระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น

6.2 ระบบกำลังคน

6.2.1 ด้านปริมาณ

(1) ให้ส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีระบบการให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมในการสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการในเรื่องนี้

(2) ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายรวมให้อยู่ในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 40

(3) จำกัดการเพิ่มและลดขนาดบุคลากรตามภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานและจัดลำดับความสำคัญของนโยบายและภารกิจ

(4) สร้างกลไก การโยกย้ายถ่ายเทกำลังคนระหว่างส่วนราชการรเพื่อเกลี่ยกำลังคนจากจุดที่หมดความจำเป็นหรือจำเป็นน้อยไปให้จุดที่มีความจำเป็นมาก เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อการรองรับการเกลี่ยกำลังคนระหว่างส่วนราชการ

(5) สร้างกลไกให้เอื้ออำนวยในการโยกย้ายถ่ายเทกำลังคนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอย่างสะดวกยิ่งขึ้น

(6) สร้างกลไกและจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างบางส่วนออกจากราชการก่อนเกษียณ

(7) ให้มีการศึกษาวิจัยการใช้กำลังการใช้กำลังคนภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.2.2 ด้านคุณภาพ

(1) สร้างระบบจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ารับราชการเป็นจำนวนมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาและสรรหาโดยวิธีการพิเศษ รวมทั้งการให้ค่าตอบแทนตามระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน

(2) กำหนดทิศทางพัฒนาข้าราชการ โดยชี้นำกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบวิธีการเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(3) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างจริงจัง โดยจัดเป็นลำดับความสำคัญสูง และให้ถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งในภาครัฐโดยเน้นให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

(4) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างมีระบบและต่อเนื่องนับตั้งแต่เริ่มรับการบรรจุ การเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายเปลี่ยนหน้าที่รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

(5) ให้ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรม เน้นการพัฒนา/ฝึกอบรม เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติราชการ

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยราชการนำระบบ “การพัฒนาคุณภาพของการทำงาน” มาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานราชการมีระบบข้อมูลกำลังคนที่เหมาะสม การจัดทำมาตรฐานในการทำงาน และแผนการใช้ประโยชน์กำลังคน เพื่อเป็นแนวทางการควบคุมกำกับให้กำลังคนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

6.3 ระบบค่าตอบแทน

6.3.1 กำหนดวงเงินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายอย่างต่อเนื่อง นำมาบูรณะพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กรและค่าตอบแทน คือ

(1) การปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงาน

(2) ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนแก่กำลังคนภาครัฐให้เกิดความคล่องตัว แก้ปัญหาการบริหารกำลังคนในด้านการสรรหาธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและมีความจำเป็นพิเศษ

(3) พิจารณาแยกบัญชีอัตราเงินเดือนตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เช่น กลุ่มทั่วไป กลุ่มวิชาการวิชาชีพ และกลุ่มบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการจ้างงาน โดยให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการปรับปรุงแก้ไข

(4) ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการผู้มีรายได้น้อยและปานกลางเป็นหลัก เพื่อเป็นส่วนเสริมในการดำรงชีพ