

ด่วนที่สุด

ที่ นร 0708.3/13๕1



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

9/30
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 5124
วันที่ 10 ส.ค. 2542 151

สพ 4790
วันที่ 10 ส.ค. 4
เวลา 16.30 น.

10 สิงหาคม 2542

28/38

เรื่อง ขอบทบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ค่วนที่สุด ที่ นร 0205/ว(ก) 9500

ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2542

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการเกี่ยวกับการขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการ โดยทบวงมหาวิทยาลัยขอปรับอัตราจ้างสำหรับบุคลากร สาย ก จากอัตราข้าราชการแรกบรรจุ เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราข้าราชการแรกบรรจุ 70% และสำหรับบุคลากร สาย ข และ สาย ค จากอัตราข้าราชการแรกบรรจุ เป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราข้าราชการแรกบรรจุ 50% ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว เห็นด้วยในหลักการที่ควรกำหนดอัตราจ้างบุคคลทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ ให้สูงพอจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สมัครเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม การกำหนดว่าจะจ้างในอัตราใดควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

1. อัตราค่าตอบแทนของพนักงานบรรจุใหม่ในภาค โดยที่มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งกำลังเปลี่ยนสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อัตราค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดโดยอิงอัตราค่าตอบแทนภาคเอกชน มิใช่อิงค่าตอบแทนภาครัฐ เพราะการกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยเพิ่มหรือตัดออกจากฐานค่าตอบแทนของข้าราชการ จะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ข้าราชการจะรู้สึกว่าต้องเสียเปรียบโดยตลอด และจะไม่สามารถยกระดับค่าตอบแทนให้สูงขึ้นทัดเทียมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นได้ แม้จะเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความประหยัด และความรวดเร็วในการบริการเท่ากับหรือสูงกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นก็ตาม

29/38

2. การวางตำแหน่งของตนเองในตลาดการจ้างงาน เป็นการกำหนดว่าจะอิงอัตราค่าตอบแทนของสถานประกอบการในกลุ่มใด ณ เปอร์เซนต์ไทล์ที่เท่าไร ในกรณีนี้ สำนักงาน ก.พ. เห็นควรกำหนดอัตราจ้างบุคลากร สาย ก ณ เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 50 (P50) ของสถานประกอบการขนาดใหญ่ (P50 หมายถึง ร้อยละ 50 ของสถานประกอบการอื่นจะมีค่าตอบแทนต่ำกว่ามหาวิทยาลัย) ส่วนอัตราจ้างบุคลากรในสาย ข และ สาย ค เห็นควรกำหนดให้น้อยกว่าของบุคลากรในสาย ก ในอัตราร้อยละ 20

3. ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ปัจจัยหลักที่สำคัญอันหนึ่งที่ภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนสูงกว่าภาครัฐ คือ ความเสถียรในอาชีพการงาน พนักงานภาคเอกชนอาจต้องออกจากงาน เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานที่เข้มงวด หรือเพราะสถานประกอบการปิดกิจการ ขาดทุน หรือลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล นอกจากนี้ พนักงานภาคเอกชนยังมีความเสี่ยงในเรื่องความมั่นคงของรายได้ ด้วย โดยรายได้ที่เป็นตัวเงินจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน คือ เงินเดือนฐาน (Base Salaries) อีกส่วนหนึ่ง เป็นจำนวนเงินที่ไม่แน่นอน อาจไม่ได้รับหรือได้รับมากขึ้นกับผลงาน (Variable Pay or Performance Based Pay) ส่วนรายได้ที่ไม่แน่นอนนี้คิดเป็นร้อยละ 20-30 ของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาในเรื่องความมั่นคงในอาชีพและรายได้แล้ว แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีระบบประเมินที่เข้มงวดมากขึ้น และมีการจ้างเป็นวาระ แต่ก็ยังมีความมั่นคงและมีความแน่นอนในเรื่องรายได้มากกว่าภาคเอกชน จึงเห็นควรปรับลดอัตราจ้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยจากฐานค่าตอบแทนภาคเอกชน ณ P50 ในอัตราร้อยละ 20 ซึ่งเมื่อปรับลดแล้วอัตราค่าจ้างบุคลากร สาย ก สาย ข และสาย ค จะเป็นดังนี้

อัตราจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา	สาย ก	สาย ข และสาย ค
ปริญญาเอก	15,500	13,830
ปริญญาโท (ตรี 4 ปี + 2 ปี)	12,500	10,420
ปริญญาตรี (4 ปี)	8,530	7,110
ปวส.	-	5,830
ปวท.	-	5,500
ปวช.	-	5,000

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณา
ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางทิพาดี เมณสุวรรณ)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
กลุ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
โทร. 282-1889 โทรภาพ 628-6205