

แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนเพื่อรองรับภารกิจ
ตามยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจ
ที่ได้รับมอบหมาย

โดย

นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย” ลักษณะวิชา การเมือง ของ นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒ ประจำปี การศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมเม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะวิชา การเมือง

ผู้วิจัย นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ ๖๒

รายงานการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่ทำให้การบริหารจัดการภายในไม่สามารถรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล และหาแนวทางหรือรูปแบบในการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมกับภารกิจดังกล่าว โดยมีขอบเขตในการวิจัย ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านประชากร ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. เท่านั้น และได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๗ ท่าน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สำนักงาน ก.พ. มีความจำเป็นจะต้องปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยควรบูรณาการภารกิจด้านการจัดสรรทุนและการพัฒนานักเรียนทุนกับภารกิจการดูแลจัดการศึกษามารวมไว้ด้วย และจัดตั้งเป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ” ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและภารกิจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการมารวมไว้ด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง” ตัดโอนภารกิจที่เกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการศึกษาแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดตั้งเป็น “กองนโยบายและยุทธศาสตร์” ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการติดตามการใช้ตำแหน่งและภารกิจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลกำลังคนมารวมไว้ด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล” ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำตำแหน่ง ภารกิจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการและภารกิจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนภาครัฐมารวมไว้ด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ” ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและการควบคุมการเกษียณอายุราชการมาไว้ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารและข้าราชการจะต้องมีความพร้อมและมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะกับงานและภารกิจที่ปรับเปลี่ยนไปด้วย

Abstract

Title Proposal on Organization Restructuring of OCSC due to Thailand's National Strategy 2018 - 2037

Field Politics

Name Mr. Suvat Auefeua

Course NDC **Class** 62

The aim of this study is to analyze the structural problems of the Office of the Civil Service Commission (OCSC). This causes inefficient management to implement the Thailand's National Strategy. And the Study should present the restructuring of OCSC as a solution to make OCSC more operative and competent due to the new tasks. The Methodology of this Study is qualitative social research with a narrative survey, which was asked by 7 people in executive positions. The result shows that OCSC absolutely has to reform its role, tasks and structure. Especially, the restructuring of OCSC is necessary in order to implement the Thailand's National Strategy effectively.

The Suggestions are:

(a) To merge the tasks relating to supporting and following-up the study of the King's scholars, government scholars, other scholars and public personnel on their study leave or abroad training with the task relating to utilize of the Talent Inventory System.

(b) To merge the task relating to develop the position classification in the civil service and manpower planning with the task relating to monitor procedures for promoting civil servants.

(c) To give importance to the task of analyses, research and proposal on policies and strategies of human resource management in the civil service.

(d) To focus on the task relating to analyses of appropriateness of workforce utilization of government agencies.

(e) To improve in studies, analyses, research and development of remuneration system and fringe benefits in accordance with performance and cost of living.

(f) To merge the task relating to maintain civil servant records and oversee retirement of civil servants and workforce database into the task of Information and Communication Technology Center.

In order to carry out the restructuring of OCSC successfully, the cooperation between the executive and their staffs is necessary. They have to deliberately plan and develop for it so that they can prepare for the new tasks.

คำนำ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อต้องการทราบปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และต้องการหาแนวทาง หรือรูปแบบในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการวิเคราะห์ เพื่อปรับบทบาท ภารกิจ ยุบรวม หรือตัดโอนภารกิจต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. ที่สามารถรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ผู้วิจัยหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยตลอดจนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือรูปแบบการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. และเป็นประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงาน และการวางแผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์การ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้เปลี่ยนแปลงไป อันจะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตต่อไปด้วย

(นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๒

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษาการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ได้แก่ พลโท นักรบ บุญบัวทอง และพันเอก ถนอม ขาววิเศษ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ได้แก่ พันโท เฉลิมพล สาริบุตร ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและชี้แนะ จนทำให้การวิจัยนี้มีเนื้อหา และทิศทางที่ชัดเจน สามารถจัดส่งรายงานวิจัยได้ภายในเวลาที่กำหนด และขอขอบคุณ พลตรี กิตติชาติ นิลขำ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหมู่ (หมู่ ๓ กย) ที่คอยชี้แนะและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ขอขอบคุณผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษาในหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร และขอขอบคุณวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยเข้ารับการศึกษาในสถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้

ท้ายสุดขอขอบคุณพี่ๆ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๒ และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ. ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๒

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีดำเนินการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๔
คำจำกัดความ	๔
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๕
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ	๕
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการแบ่งส่วนราชการ	๑๑
มติคณะรัฐมนตรี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการแบ่งส่วนราชการ	๑๔
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๑๖
สรุป	๑๗
บทที่ ๓ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๑๘
โครงสร้างหน่วยงานตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ-ปัจจุบัน	๑๘
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๒๔
ภารกิจที่สำคัญ	๒๔
วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงาน	๓๓
สรุป	๓๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๓๘
วิเคราะห์การปรับบทบาท ภารกิจ	๓๘
รูปแบบโครงสร้างหน่วยงานที่เหมาะสม	๔๘
สรุป	๕๘
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๖๐
สรุป	๖๐
ข้อเสนอแนะ	๖๓
บรรณานุกรม	๖๔
ประวัติย่อผู้วิจัย	๖๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓-๑	เปรียบเทียบกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.	๓๓
๔-๑	การวิเคราะห์ภารกิจตามขั้นตอนการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ	๔๗
๔-๒	เปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.ปัจจุบันกับที่ปรับปรุงใหม่	๕๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒-๑ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	๘
๒-๒ การจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ (Function)	๙
๒-๓ การจัดโครงสร้างองค์การตามลูกค้า (Client)	๑๐
๒-๔ การจัดโครงสร้างองค์การตามสถานที่ตั้งหรือพื้นที่ (Geographic or Place)	๑๐
๒-๕ การจัดโครงสร้างองค์การแบบชั่วคราว (Adhocracy/Project)	๑๑
๔-๑ ภารกิจที่ควรดำเนินการยุบรวมหรือตัดโอน	๕๕
๔-๒ โครงสร้างส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่	๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นผู้บังคับบัญชาและบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยรายงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย (ปัจจุบันนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ส่งและกำกับ ดูแลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งระบุไว้ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่ เป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมทั้งดำเนินการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมอบหมาย เสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน การวางแผนกำลังคน ตลอดจนเป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงทุนของรัฐบาล รวมทั้งให้การดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนดังกล่าว ตลอดจนรับรองคุณวุฒิ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิ ดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในทั้งสิ้น ๑๔ ส่วนราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจดังกล่าว

ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ และเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ รวม ๖ คณะ ตลอดจนได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จนเป็นผลทำให้มีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.

๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่งคั่ง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่ง ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ ตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนจะต้องปฏิบัติภารกิจที่มีผลเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. การ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย รักษา ศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ รวมทั้งมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต และ ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มี การแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูล ขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และมีการปลูกฝังค่านิยม ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ

สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนอกจากจะต้องดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และตามนโยบายของรัฐบาล ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับบทบาท ภารกิจ และจัดโครงสร้างหน่วยงานให้รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน และตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเป็นที่มาของ งานวิจัยฉบับนี้ ที่มุ่งศึกษาค้นหาแนวทาง หรือรูปแบบโครงสร้างหน่วยงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับภารกิจที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงานที่ทำให้การบริหารจัดการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนไม่สามารถรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และหาแนวทางหรือรูปแบบในการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมและรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเท่านั้น

๒. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๗ ท่าน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑ ท่าน รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๓ ท่านและที่ปรึกษาระบบราชการ จำนวน ๓ ท่าน เนื่องจากผู้บริหรดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการผลักดัน ขับเคลื่อน และกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่างๆ

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือนให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในการดำเนินงานเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

๓. การนำเสนอข้อมูล ดำเนินการนำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงานที่ทำให้การบริหารจัดการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ไม่สามารถรองรับการดำเนินงานตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

๒. เป็นแนวทางหรือรูปแบบการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลได้

๓. เป็นแนวทางการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในโอกาสต่อไป

คำจำกัดความ

ก.พ.	หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ก.พ.ค.	หมายถึง คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ก.พ.ร.	หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
สำนักงาน ก.พ.	หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.ร.	หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

๑. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การสามารถจำแนกแนวความคิดออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑.๑. ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยสังคมยุคนั้นเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมจึงมีโครงสร้างที่เป็นรูปแบบชัดเจนแน่นอน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมีระเบียบแบบแผน ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมจึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการ และสร้างความเป็นรูปแบบขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้ผลผลิตสูงและรวดเร็ว มองมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องจักรกล (Mechannistic) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมไม่ให้ความสำคัญต่อมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความรู้สึกของมนุษย์ในเชิงจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ตามกรอบและโครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ปราศจากความยืดหยุ่น (Flexibility)

๑.๒ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม พร้อมกับการพัฒนาวิชาการด้าน จิตวิทยา สังคมวิทยา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่ามนุษย์ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกของบุคคล ยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓. ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน เป็นทฤษฎีที่ได้รับแนวความคิดและหลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนา โดยการรวมวิทยาการหลายสาขาที่มีนัยสัมพันธ์ที่สำคัญกำหนดเป็นศาสตร์ใหม่เรียกว่า สหวิทยาการ โดยเป็นการรวมตัวกันของหลักการทาง เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เข้าด้วยกัน เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สังคม (Socioeconomic)

ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมององค์การในลักษณะแคบแตกต่างจากปัจจุบันที่มีความเชื่อว่า องค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ฉะนั้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์สิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน จะเป็นการศึกษาองค์การที่ดีที่สุด เรียกว่าวิธีการศึกษาวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ มากมายทั้งภายในและ

ภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างและการจัดองค์การทั้งสิ้น โดยปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการขนส่ง เทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้บริหาร นโยบายขององค์การ ระบบการบริหารงาน การบริหารงานบุคคล กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การ สถานที่ทำงาน บุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคง และผลประโยชน์

๒. อุปสรรคและปัญหาที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

๒.๑ องค์การเป็นระบบหนึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นพื้นฐาน ๕ ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม สำหรับองค์การธุรกิจนั้นจัดเป็นองค์การระบบปิด

๒.๒ องค์การเปลี่ยนแปลงได้ โครงสร้างขององค์การหรือกระบวนการความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

๒.๓ องค์การมีหลายระดับและหลายด้าน ดังนั้น การพิจารณาองค์การอาจถูกพิจารณาทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค

๒.๔ องค์การต้องใช้แรงจูงใจหลายๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันจึงเชื่อว่าสมาชิกขององค์การคาดหวังที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์บางอย่างโดยใช้องค์การเป็นทางผ่าน

๒.๕ การบริหารองค์การไม่มีความแน่นอนว่าจะต้องสำเร็จเสมอไป เพราะมีปัจจัยต่างๆ จำนวนมากและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่เป็นตัวแปรสำคัญ

๒.๖ ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันเป็นทฤษฎีผสม โดยใช้แนวความคิดของทฤษฎีในสาขาวิชาต่างๆ หลายสาขามาสวมผสมกัน เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

๒.๗ ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันมีลักษณะเป็นการพรรณนา (descriptive) โดยเป็นการอธิบายคุณลักษณะขององค์การและการบริการ ไม่ได้กำหนดสิ่งต่างๆ ไว้แน่นอน แต่จะเปิดโอกาสให้เลื้อกวัดดูประสงค์และวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม

๒.๘ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ หลายๆ ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กัน และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะย้อนกลับไปกระทบปัจจัยที่เป็นสาเหตุและอาจทำให้เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นได้ด้วย

๒.๙ องค์การเป็นระบบที่ปรับตัวได้ ลักษณะข้อนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ดังนั้น หากองค์การต้องการจะคงอยู่ต่อไปในสภาพแวดล้อมใดๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results)

ในอดีตที่ผ่านมา การบริหารงานภาครัฐจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐาน แต่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) จะเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ หรืองานที่ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์การให้สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator (KPI)) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ

ดังนั้น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นการบริหารและจัดทำให้ได้ทรัพยากรอย่างประหยัด (Economy) บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งมีความหมายต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

การบริหารอย่างประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิต โดยใช้ปัจจัยนำเข้าซึ่งเป็นปัจจัยในการผลิตที่มีราคาต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้ สาเหตุของการไม่ประหยัดจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีคนงานมากกว่าปริมาณงาน หรือใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่มีราคาแพง หรือคุณภาพสูงเกินความจำเป็น

การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับ หากได้ค่าที่น้อยแสดงว่า มีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการว่าโครงการนั้นๆ ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการผลิต การให้บริการ หรือการปฏิบัติงาน เช่น เงินทุน คน อาคาร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ กฎ ระเบียบ เทคโนโลยี ทรัพย์สินทางปัญญา ชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น

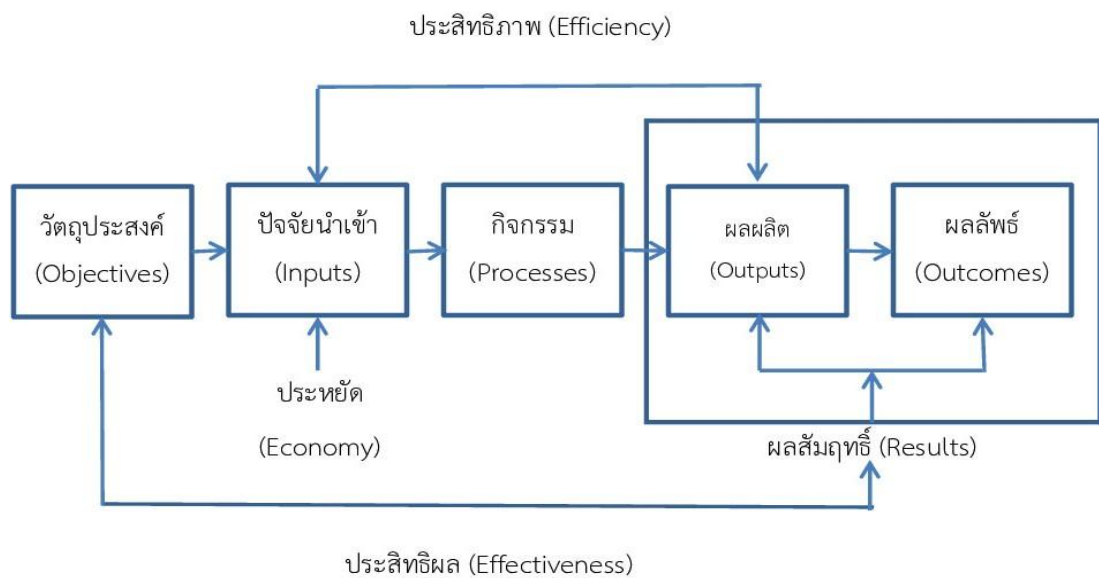
กิจกรรม (Processes) หมายถึง กระบวนการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าทั้งหมดที่ผ่านกระบวนการเพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง ผลงานหรือบริการที่องค์กรได้จัดทำขึ้น โดยกิจกรรมที่ทำให้เกิดผลงานนั้นจะอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้จัดทำขึ้น
ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการ

ผลสัมฤทธิ์ (Results) หมายถึง ผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์

แผนภาพที่ ๒-๑ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์



ที่มา : ทิพาดี, ๒๕๔๓. : หน้า ๑๕

๓.๑ ลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี

๓.๑.๑ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

๓.๑.๒ แสดงให้เห็นสิ่งที่มีความสำคัญเท่านั้น โดยตัวชี้วัดที่แสดงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร (performance indicator) และตัวชี้วัดที่แสดงกิจกรรมหรืองานสำคัญที่ถ้าผิดพลาดจะทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อองค์กร (danger indicator)

๓.๑.๓ ประกอบด้วยตัวชี้วัดด้านการเงินและด้านอื่นๆ

๓.๑.๔ ต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัดทุกตัว

๓.๑.๕ ต้องเป็นตัวชี้วัดที่องค์กรควบคุมได้ร้อยละ ๘๐

๓.๑.๖ สามารถวัดได้และเป็นที่เข้าใจของบุคคลทั่วไป

๓.๑.๗ ง่ายต่อความเข้าใจ และช่วยในการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

๓.๑.๘ ต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

๓.๒ คุณภาพของตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก

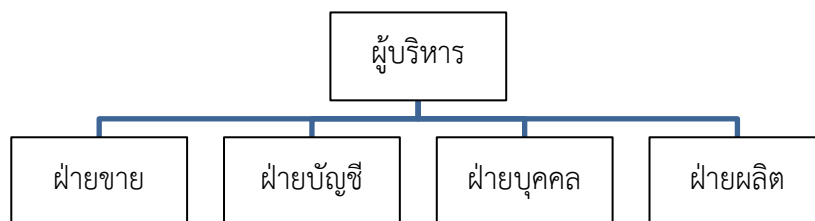
- ๓.๒.๑ สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของข้อมูล
- ๓.๒.๒ แสดงให้เห็นความถูกต้องของข้อมูล
- ๓.๒.๓ มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
- ๓.๒.๔ สะท้อนให้เห็นถึงต้นทุนในการจัดเก็บข้อมูล
- ๓.๒.๕ มีความชัดเจนในตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นและทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน
- ๓.๒.๖ สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงาน
- ๓.๒.๗ สามารถนำไปใช้เปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือหน่วยงานอื่นได้
- ๓.๒.๘ มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดอื่น

๔. รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร

๔.๑ การจัดโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ (Function)

เป็นการจัดหน่วยงานโดยยึดหน้าที่ของหน่วยงานเป็นสำคัญ ดังนั้น งานที่มีหน้าที่และเป้าหมายเดียวกันจะถูกรวบรวมอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน การจัดโครงสร้างองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับองค์กรขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ข้อดีของโครงสร้างองค์กรแบบนี้จะมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรแบบนี้จะใช้เวลามากในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และมักจะมีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดความล่าช้าและยังมีผลในด้านการประสานงานตามแนวนอนที่มักจะทำได้ไม่ดี รวมทั้งยังขาดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรด้วย

แผนภาพที่ ๒-๒ การจัดโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ (Function)



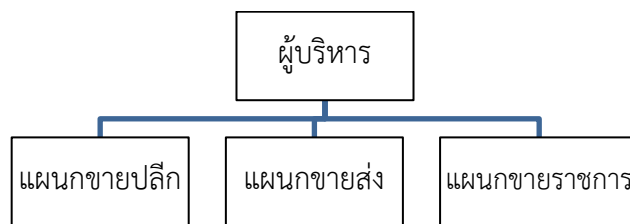
ที่มา : วันชัย, ๒๕๕๕. : หน้า ๒๑

๔.๒ การจัดโครงสร้างองค์กรตามลูกค้า (Client)

เป็นการจัดหน่วยงานตามลูกค้าขององค์กร ซึ่งแต่ละแผนกจะจัดให้มีสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่กำหนดไว้ ข้อดีของโครงสร้างองค์กรแบบนี้จะสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าได้ดี และเหมาะสมกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

สามารถประสานงานในการให้บริการลูกค้าได้ดี บริการลูกค้าได้รวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความชำนาญให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรแบบนี้จะมีปัญหาต่อการระบุลูกค้า และความต้องการของลูกค้าได้ยาก ลดความชำนาญพิเศษของพนักงานในองค์กรเพราะพนักงานคนเดียวจะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ไม่สามารถสร้างความชำนาญเฉพาะด้านได้

แผนภาพที่ ๒-๓ การจัดโครงสร้างองค์กรตามลูกค้า (Client)

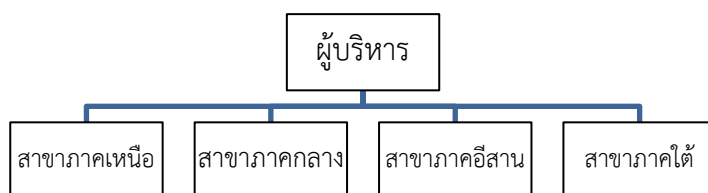


ที่มา : วันชัย, ๒๕๕๕. : หน้า ๒๒๐

๔.๓ การจัดโครงสร้างองค์กรตามสถานที่ตั้งหรือพื้นที่ (Geographic or Place)

เป็นการจัดหน่วยงานให้มีสาขาสำหรับกระจายการให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้มาติดต่อกับองค์กร แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรจะมีการจัดโครงสร้างเหมือนกัน มีแนวทางและกระบวนการในการดำเนินการเช่นเดียวกัน เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ข้อดีของโครงสร้างองค์กรแบบนี้ จะทำให้หน่วยงานย่อยจะสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี องค์กรจะมีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นการปกครองในลักษณะของการกระจายอำนาจหรือการปกครองตนเองของแต่ละพื้นที่ ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรแบบนี้ จะทำให้แต่ละสาขาหรือแต่ละหน่วยงานย่อยมองการทำงานเฉพาะในส่วนของตนเองไม่ได้คิดถึงหน่วยงานอื่น และองค์กรจะไม่สามารถใช้ความชำนาญเฉพาะด้านได้

แผนภาพที่ ๒-๔ การจัดโครงสร้างองค์กรตามสถานที่ตั้งหรือพื้นที่ (Geographic or Place)

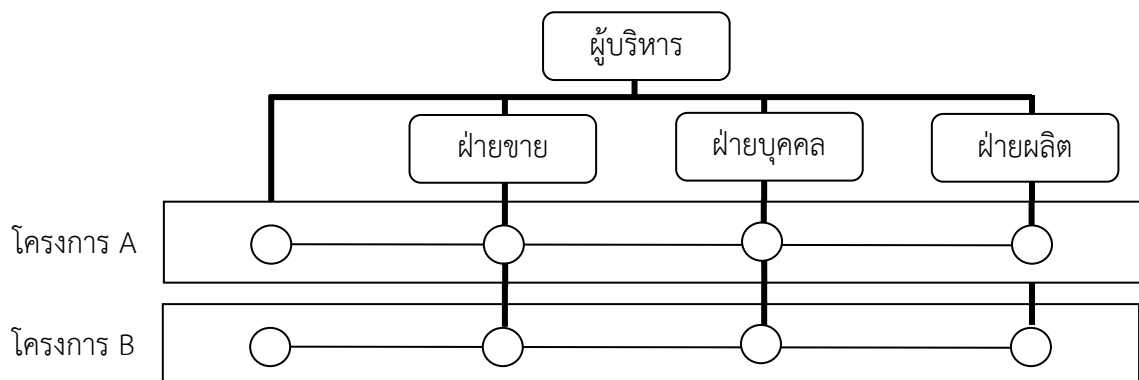


ที่มา : วันชัย, ๒๕๕๕. : หน้า ๒๒๒

๔.๔ การจัดโครงสร้างองค์การแบบชั่วคราว (Adhocracy/Project)

เป็นการจัดหน่วยงานให้มีลักษณะการทำงานในรูปแบบของทีมงานหน่วยงานเฉพาะกิจ ซึ่งจะทำงานในลักษณะชั่วคราวเมื่อเสร็จงานแล้วองค์การก็จะยุบเลิกไป การทำงานขององค์การชั่วคราวจะมีความยืดหยุ่นสูง เหมาะสำหรับองค์การที่มีงานในลักษณะที่ไม่ถาวรและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ข้อดีของโครงสร้างองค์การแบบนี้้องค์การจะสามารถใช้ประโยชน์จาก ความเชี่ยวชาญของสมาชิกได้อย่างเต็มที่ การทำงานจะมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับตัวได้ดี ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การแบบนี้ บางกรณีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติจะไม่สามารถระบุได้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาและส่งผลต่อการประเมินความดีความชอบหรือบางกรณีมีการทำงานที่เกิดภาวะที่ผู้ปฏิบัติมีผู้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสายงานปกติและผู้บังคับบัญชาในโครงการซึ่งขาดหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา

แผนภาพที่ ๒-๕ การจัดโครงสร้างองค์การแบบชั่วคราว (Adhocracy/Project)



ที่มา : วันชัย, ๒๕๕๕. : หน้า ๒๒๓

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการแบ่งส่วนราชการ

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๖๕ สรุปได้ว่า ให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๗๖ สรุปได้ว่า ให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๒๕๘ ข. สรุปได้ว่า ให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการปฏิรูปประเทศเป็นที่เรียบร้อย และได้เสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อสภานิติบัญญัติทราบแล้ว จึงให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อทราบโดยทั่วกันแล้ว

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐนั้น มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ประกอบด้วย

๒.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

๒.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

๒.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย

๒.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๒.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๒.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดเรื่องและประเด็นปฏิรูปไว้ ๖ เรื่อง ได้แก่

๓.๑ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๑ : บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน

๓.๒ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐานทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

๓.๓ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๔ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๕ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ

๓.๖ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๖ : การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคม โดยมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการแบ่งส่วนราชการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใสทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๓/๑ สรุปลงได้ว่า การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน

มาตรา ๘ ฉ สรุปลงได้ว่า การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ให้ออกกฎกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในกฎกระทรวงด้วย

๖. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๗ สรุปลงได้ว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

๗. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๖ สรุปลงได้ว่า ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๓ สรุปลงได้ว่า ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความสำเร็จของภารกิจ และสถานการณ์อื่นประกอบกัน

มติคณะรัฐมนตรี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการแบ่งส่วนราชการ

๑. มติคณะรัฐมนตรี

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๒

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการว่า “ไม่ควรมีข้อกำหนดในรายละเอียดให้มีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ในการร่างกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด”

๑.๒ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๙ และวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ตามความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๒. นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ นโยบายหลักด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ เรื่อง การชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีรายละเอียดคำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจว่าภารกิจนั้นจำเป็นต้องดำเนินการโดยส่วนราชการหรือไม่ โดยตอบคำถามต่างๆ ดังนี้ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่ เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่ เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักหรือไม่ เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่ และเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๓ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

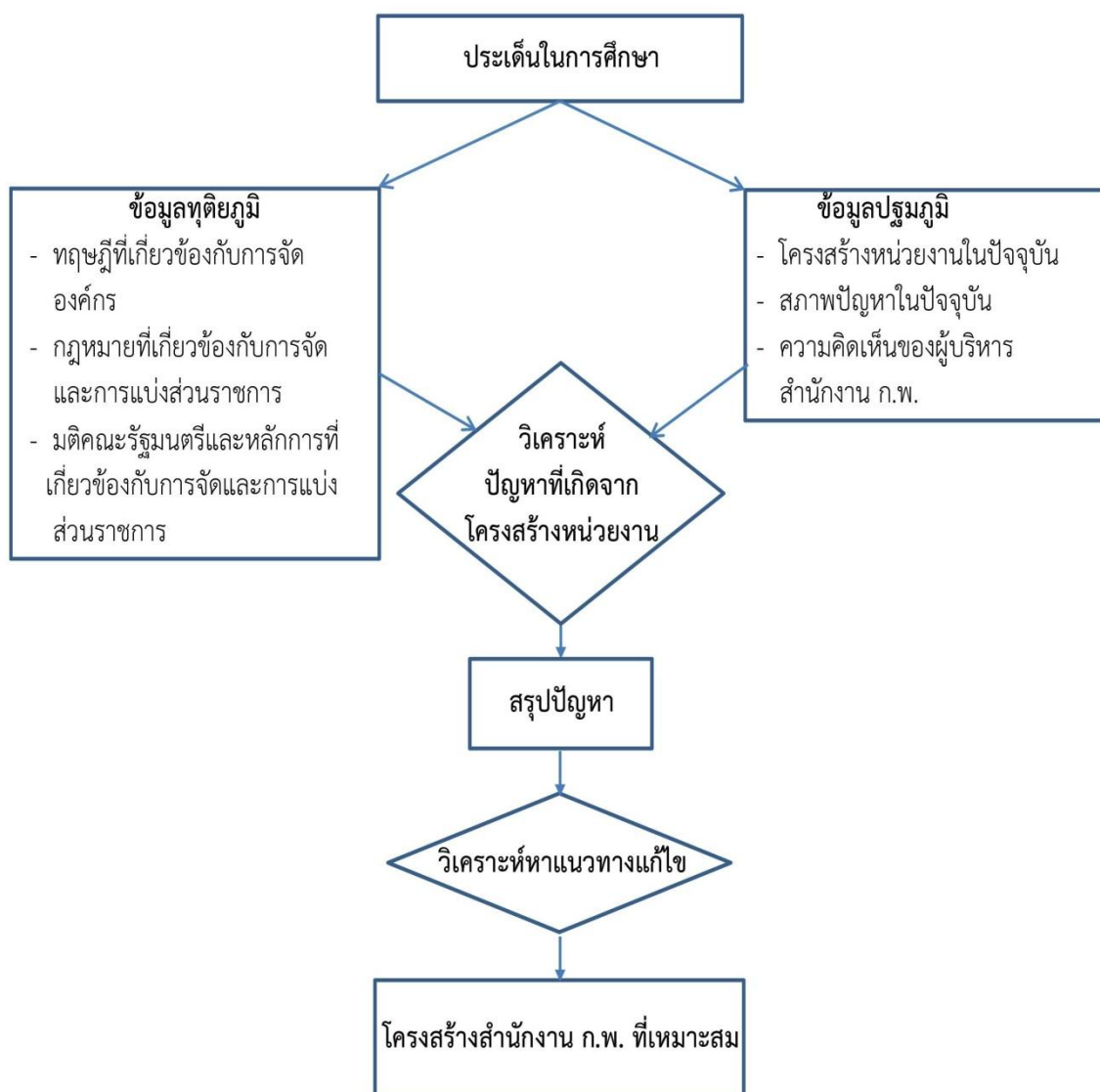
หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๓ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการ กรณีการขอจัดตั้งส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกองหรือจำนวนหน่วยงานของราชการส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค หรือจำนวนหน่วยงานในต่างประเทศ ทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และยังคงจำนวนกองหรือหน่วยงานในภาพรวมเท่าที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ โดยให้ดำเนินการตามหลักการเงื่อนไขและขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๗ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๗ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชนและการแปลงสภาพเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ โดยได้ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชน และการแปลงสภาพเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่องแนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สรุปได้ ดังนี้



สรุป

องค์การเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ หากไม่มีการปรับเปลี่ยนองค์การนั้นก็จะไม่สามารถเจริญเติบโต หรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งจะต้องเลิกกิจการไปในที่สุด การปรับเปลี่ยนองค์การ เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย การปรับบทบาท ภารกิจ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การลดขั้นตอนในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีนโยบาย และได้มีมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนได้มีการตรากฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ เพื่อเป็นหลักในการบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นแนวทางในการปรับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการต่างๆ เช่น คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์ในภาพรวมเพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการ มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึก ปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

บทที่ ๓

การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อรองนายกรัฐมนตรี (นาย วิษณุ เครืองาม)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนภายใต้ระบบคุณธรรม มีหน้าที่โดยสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มี คุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นไปตามหน้าที่หลักที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

โครงสร้างหน่วยงานตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ – ปัจจุบัน

มาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติให้การแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ให้มีการออก กฎกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในกฎกระทรวงด้วย

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม จึงได้ มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยที่ผ่านมานับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕-ปัจจุบัน ได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นใหม่ จำนวน ๒ ครั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก ๒ ครั้ง สรุปได้ ดังนี้

๑. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.

๒๕๔๕

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มี การจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและ

ค่าตอบแทน และขณะนั้นอยู่ในระหว่างการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งอยู่ในสำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง และภารกิจการรับรองมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย ซึ่งอยู่ในสถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย ไปให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดังนั้น กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวจึงได้กำหนดให้มีส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ๑.๑ สำนักบริหารกลาง
- ๑.๒ กองนิติการ
- ๑.๓ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๑.๔ ศูนย์นักบริหารระดับสูง
- ๑.๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
- ๑.๖ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ๑.๗ สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย
- ๑.๘ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ
- ๑.๙ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
- ๑.๑๐ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง
- ๑.๑๑ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
- ๑.๑๒ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ๑.๑๓ สำนักมาตรฐานวินัย
- ๑.๑๔ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

๒. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.

๒๕๕๒

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๕ และได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นใหม่ โดยได้มีการยุบเลิกส่วนราชการ จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง และสถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย ซึ่งภารกิจบางส่วนได้ถูกตัดโอนไปให้สำนักงาน ก.พ.ร. และได้มีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศ และบริหารความรู้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน และเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ กองนิติการ เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักกฎหมาย” และสำนักบริหารกลาง เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเลขาธิการ” ดังนั้น กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวจึงได้กำหนดให้มีส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ๒.๑ สำนักงานเลขาธิการ
- ๒.๒ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
- ๒.๓ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๒.๔ ศูนย์นักบริหารระดับสูง
- ๒.๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
- ๒.๖ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ๒.๗ สำนักกฎหมาย
- ๒.๘ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ
- ๒.๙ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
- ๒.๑๐ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
- ๒.๑๑ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ๒.๑๒ สำนักมาตรฐานวินัย
- ๒.๑๓ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
- ๒.๑๔ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ๒.๑๕ กลุ่มตรวจสอบภายใน

๓. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยได้มีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดังนั้น กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวจึงได้กำหนดให้มีส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ๓.๑ สำนักงานเลขาธิการ
- ๓.๒ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
- ๓.๓ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๓.๔ ศูนย์นักบริหารระดับสูง
- ๓.๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
- ๓.๖ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ๓.๗ สำนักกฎหมาย
- ๓.๘ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ
- ๓.๙ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
- ๓.๑๐ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

- ๓.๑๑ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ๓.๑๒ สำนักมาตรฐานวินัย
- ๓.๑๓ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
- ๓.๑๔ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ๓.๑๕ กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ๓.๑๖ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๔. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยได้มีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ดังนั้น กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวจึงได้กำหนดให้มีส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ๔.๑ สำนักงานเลขาธิการ
- ๔.๒ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
- ๔.๓ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๔.๔ ศูนย์นักบริหารระดับสูง
- ๔.๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
- ๔.๖ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ๔.๘ สำนักกฎหมาย
- ๔.๙ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ
- ๔.๑๐ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
- ๔.๑๑ สำนักพัฒนาระบบบำเหน็จตำแหน่งและค่าตอบแทน
- ๔.๑๒ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ๔.๑๓ สำนักมาตรฐานวินัย
- ๔.๑๔ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
- ๔.๑๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ๔.๑๖ กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ๔.๑๗ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๕. ภารกิจหลักของส่วนราชการต่างๆ ในสำนักงาน ก.พ.

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนั้น จึงสามารถสรุปภารกิจหลักของส่วนราชการต่างๆ ในสำนักงาน ก.พ. ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ ได้ ดังนี้

๕.๑ สำนักงานเลขาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานแผนงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินการคลังและการพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานเลขานุการผู้บริหาร งานห้องสมุด งานสารบรรณ งานโรงพิมพ์ และงานบริการโสตทัศนูปกรณ์

๕.๒ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้

ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานดูแลและจัดการศึกษา งานองค์ความรู้ของนักเรียนทุน งานข้อมูลนักเรียนทุน และงานศึกษาระบบการศึกษาในต่างประเทศ

๕.๓ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ และงานข้อมูลสารสนเทศกำลังคนภาครัฐ

๕.๔ ศูนย์นักบริหารระดับสูง

ศูนย์นักบริหารระดับสูง มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานกำลังคนคุณภาพ และงานแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง

๕.๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานสรรหาบุคลากร งานดำเนินการสอบ งานพัฒนาเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และงานคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาล

๕.๖ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

๕.๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และงานฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐ

๕.๘ สำนักกฎหมาย

สำนักกฎหมาย มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา และงานเสนอแนะความเห็นในกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๙ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ

สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานดูแลและจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนทุนที่รับผิดชอบในต่างประเทศ และงานข้อมูลระบบการศึกษาในประเทศที่รับผิดชอบ

๕.๑๐ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานตรวจสอบคำสั่ง งานวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารตำแหน่ง งานทะเบียนประวัติ และงานควบคุมการเกษียณอายุราชการ

๕.๑๑ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานจำแนกตำแหน่ง งานกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ และพนักงานราชการ และงานจัดทำหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๑๒ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานจัดทำสำนวนและความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และงานเลขานุการ ก.พ.ค.

๕.๑๓ สำนักมาตรฐานวินัย

สำนักมาตรฐานวินัย มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานตรวจสอบสำนวนและให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

๕.๑๔ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และงานวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๑๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงาน ก.พ. และงานเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการในสำนักงาน ก.พ.

๕.๑๖ กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานตรวจสอบด้านการ บริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ก.พ.

๕.๑๗ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีภารกิจที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงาน ก.พ. และ งานรับข้อร้องเรียนและงานคุ้มครองจริยธรรมในสำนักงาน ก.พ.

วิสัยทัศน์ พันธกิจ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจไว้ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความ เชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก”

๒. พันธกิจ

“พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม”

ด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว จะนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ก.พ. ได้แก่ “ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วน ราชการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ภารกิจที่สำคัญ

สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นองค์กร กลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการ พัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการ

บริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตภารกิจที่สำคัญตามกฎหมาย หรือคำสั่งต่างๆ สรุปลได้ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“มาตรา ๑๓ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.พ.” โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง ทบวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๓) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๔) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน

(๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๗) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

(๘) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๘)

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๙)

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน
เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่
คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย”

๒. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน สำนักงานนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ข้อ ๒ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีภารกิจเกี่ยวกับการ
เสนอแนะนโยบาย ให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีตลอดจนส่วนราชการในการบริหารจัดการทรัพยากร
บุคคลภาครัฐ เป็นหน่วยงานประเมิณผลการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นองค์กรกลางใน
การพิทักษ์ระบบคุณธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์
โดยให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และ
ดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง ทบวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์
วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๓) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ
หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๔) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน

(๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๗) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

(๘) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการ
การจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและ
ระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงาน
ของรัฐ

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา การควบคุมดูแล และการให้ความ
ช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนเก็บเงินชดเชย
ค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาตามข้อบังคับหรือระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

(๑๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย”

๓.ภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๘ ทวิ วรรคสาม สรุปลได้ว่า ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ มีหน้าที่ตรวจสอบดูแลให้มีการกำหนดตำแหน่ง หรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือที่ถูกรวมหรือโอนไปตามวรรคหนึ่งเพิ่มขึ้นจนกว่าจะครบกำหนด ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่พระราชกฤษฎีกามีผลใช้บังคับ

มาตรา ๘ สัตต สรุปลได้ว่า ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณร่วมกันเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการแบ่งส่วนราชการภายใน และในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ในการเสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. จัดอัตรากำลังและสำนักงานงบประมาณจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องไปในคราวเดียวกัน

๓.๒ พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕ สรุปลได้ว่า ให้มีคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “กงช.” ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๘ สรุปลได้ว่า ให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ทำหน้าที่เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม และลูกจ้างของส่วนราชการ

๓.๓ พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๑๒ สรุปได้ว่า ให้มีคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เรียกโดยย่อว่า “กบข.” ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ

มาตรา ๓๒ สรุปได้ว่า ให้มีคณะกรรมการสมาชิกสัมพันธ์ ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งมาตรา ๓๓ ได้กำหนดให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ เป็นสื่อกลางระหว่างกองทุนกับสมาชิก ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิก เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและรายงานความคืบหน้าของการจัดการกองทุน รับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิก และพิจารณาเสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ให้แก่สมาชิก

๓.๔ พระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕

มาตรา ๗ สรุปได้ว่า ให้โอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกฤษฎีกา ในส่วนของสำนักงานงบประมาณ เฉพาะงานที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มาเป็นของสำนักงาน ก.พ.

๓.๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว กำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการเป็นหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการแก่คณะรัฐมนตรี เป็นศูนย์ประสานงานและเผยแพร่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ สนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

๓.๖ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เรียกโดยย่อว่า “คปร.” จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๓๙๓/๒๕๔๐ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการให้กับส่วนราชการที่ต้องเพิ่มอัตราตามความจำเป็น

๓.๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรียกโดยย่อว่า “คพร.” จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ในการกำหนดแผนงานและแนวปฏิบัติ ปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการ

๓.๘ คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ

คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๙๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย จัดทำข้อเสนอ แนวทางหรือมาตรฐานในการกำหนดระบบค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ สภาพะการครองชีพ สถานการณ์ และรายได้ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ

๓.๙ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๗๖ วรรคสอง สรุปได้ว่า ให้รัฐดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๗๖ วรรคสาม สรุปได้ว่า ให้รัฐจัดให้มาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๑๐ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐนั้น มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ประกอบด้วย

๓.๑๐.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๓.๑๐.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

๓.๑๐.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

๓.๑๐.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย

๓.๑๐.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๓.๑๐.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓.๑๐.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๓.๑๐.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓.๑๑ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้มีเรื่องและประเด็นปฏิรูปไว้ ๖ ประการ ได้แก่

๓.๑๑.๑ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๑ : บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน

๓.๑๑.๒ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐานทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

๓.๑๑.๓ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๑๑.๔ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑๑.๕ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถ
ดึงดูด สร้าง และรักษาคณดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ

๓.๑๑.๖ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๖ : การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว
โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวข้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหาร
ราชการแผ่นดิน ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมมี
สมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่
สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ รวมทั้งจะต้องดำเนินการปรับบทบาท ภารกิจ
โครงสร้างองค์การของสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นไปตามประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด
ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูงด้วย

๓.๑๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยไว้ จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง
กับภารกิจของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการ
ทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคม ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการปรับปรุง
โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาด
ที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า โดยจะต้องพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
ให้มีประสิทธิภาพ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกลไกและระบบการดำเนินงานที่
ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๑๓ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม เรียกโดยย่อว่า
“กมจ.” ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม มีหน้าที่
เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการ
ส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี ตลอดจนกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน
รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๑๔ นโยบายของรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อ
วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้แก่ นโยบายหลัก ข้อ ๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการ

ภาครัฐ โดยมีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ และการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๑๕ มติคณะรัฐมนตรีและข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี

มติคณะรัฐมนตรีและข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

๓.๑๕.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพหลัก เพื่อให้บูรณาการร่วมกันในการจัดสรรทุนการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ให้ตรงกับความต้องการของประเทศ โดยให้จัดสรรส่วนทุนให้เหมาะสมระหว่างทุนการศึกษาปกติ และทุนการศึกษาพิเศษที่กำหนดให้ผู้รับทุนเมื่อจบการศึกษาแล้ว ต้องเข้ารับราชการและกลับไปทำงานในภูมิภาค หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือนักวิจัย

๓.๑๕.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร การทบทวนโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และการกำหนดตัวชี้วัด รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๓.๑๕.๓ ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพหลักศึกษา เพื่อจัดทำข้อเสนอการปฏิรูประบบทุนรัฐบาลแบบบูรณาการ โดยมีแนวทางการดำเนินการ เช่น กำหนดหลักสูตร สาขาวิชาต่างๆ ที่ผู้รับทุนจะไปศึกษา ให้พิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาลโดยให้เกิดการกระจายทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไปในแต่ละท้องถิ่น ให้ประสานภาคกลุ่มธุรกิจเอกชน เพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูลคุณวุฒิและสาขาวิชาที่ต้องการรับผู้รับทุนรัฐบาลไปทำงาน และให้พิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ด้วย

๓.๑๕.๔ ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ร่วมกับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐทุกประเภท ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต รวมทั้งปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีการจัดจ้างผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาปฏิบัติงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดตามความจำเป็นของภารกิจ

๓.๑๕.๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ รับทราบและเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท

วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงาน

นับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า ๑๗ ปี หรือหากนับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า ๑๑ ปี สำนักงาน ก.พ. ได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ครั้ง และได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๕ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งมีการจัดตั้งส่วนราชการใหม่จำนวน ๕ ส่วนราชการ

ตารางที่ ๓-๑ เปรียบเทียบกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ.

พ.ศ. ๒๕๔๕	พ.ศ. ๒๕๕๒	แก้ไขเพิ่มเติม	
		(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖	(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
๑. สำนักบริหารกลาง	๑. สำนักงานเลขาธิการ ๒. ศูนย์จัดการศึกษาใน ต่างประเทศและบริหารความรู้	๑. - คงเดิม - ๒. - คงเดิม -	๑. - คงเดิม - ๒. - คงเดิม -
๒. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	๓. - คงเดิม -	๓. - คงเดิม -	๓. - คงเดิม -
๓. ศูนย์นักบริหารระดับสูง	๔. - คงเดิม -	๔. - คงเดิม -	๔. - คงเดิม -
๔. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร .	๕. - คงเดิม -	๕. - คงเดิม -	๕. - คงเดิม - ๖. ศูนย์ส่งเสริม จริยธรรม
๕. สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน	๖. - คงเดิม -	๖. - คงเดิม -	๗. - คงเดิม -
๖. สถาบันมาตรฐานสากล ภาครัฐแห่งประเทศไทย	-	-	-

ตารางที่ ๓-๑ เปรียบเทียบกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. (ต่อ)

พ.ศ. ๒๕๔๕	พ.ศ. ๒๕๕๒	แก้ไขเพิ่มเติม	
		(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖	(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
๗. กองนิติการ	๗. สำนักกฎหมาย	๗. - คงเดิม --	๘. - คงเดิม -
๘. สำนักงานผู้ดูแลนักเรียน ในต่างประเทศ	๘. - คงเดิม -	๘. - คงเดิม -	๙. - คงเดิม -
๙. สำนักตรวจสอบและ ประเมินผลกำลังคน	๙. - คงเดิม -	๙. - คงเดิม -	๑๐. - คงเดิม -
๑๐. สำนักพัฒนาโครงสร้าง ส่วนราชการและอัตรากำลัง	-	-	-
๑๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนก ตำแหน่งและค่าตอบแทน	๑๐. - คงเดิม -	๑๐. - คงเดิม -	๑๑. - คงเดิม -
๑๒. สำนักพิทักษ์ระบบ คุณธรรม	๑๑. - คงเดิม -	๑๑. - คงเดิม -	๑๒. - คงเดิม -
๑๓. สำนักมาตรฐานวินัย	๑๒. - คงเดิม -	๑๒. - คงเดิม -	๑๓. - คงเดิม -
๑๔. สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานบุคคล	๑๓. - คงเดิม -	๑๓. - คงเดิม -	๑๔. - คงเดิม -
-	๑๔. กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร	๑๔. - คงเดิม -	๑๕. - คงเดิม -
-	๑๕. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๕. - คงเดิม -	๑๖. - คงเดิม -
-	-	๑๖. ศูนย์ ปฏิบัติการต่อ ด้านการทุจริต	๑๗. - คงเดิม -

จากตารางดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีการทบทวนบทบาท ภารกิจ และจัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ มีการแบ่งงานและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนในช่วงนั้น โดยมีการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ ได้แก่ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และในช่วงนั้นสำนักงาน ก.พ. ได้มีการพิจารณาตัดโอนภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างให้แก่ส่วนราชการต่างๆ และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทยไปให้แก่ สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นส่วนราชการ

ระดับกรมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในขณะนั้น ต่อมาภายหลังปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการโดยเพิ่มส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญเพียง ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำหรับอีก ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เป็นส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.ร. และนโยบายของรัฐบาล

ดังนั้น จึงสามารถสรุปปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. ได้ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคนิควิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ แต่ในระยะเวลา ๑๗ ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โดยได้มีการเพิ่มส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญเพียง ๒ ส่วนราชการ สำหรับอีก ๓ ส่วนราชการนั้น เป็นการเพิ่มส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.ร. และนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันการทุจริตของรัฐ ไม่ได้มีการทบทวนบทบาทภารกิจที่แท้จริงของสำนักงาน ก.พ. ในภาพรวมทั้งหมด

๒. ด้วยเหตุที่ไม่ได้ดำเนินการพิจารณาทบทวน บทบาท ภารกิจในภาพรวมของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมด จึงไม่ได้มีการตัดโอนภารกิจ เคลื่อนย้ายภายใน หรือบูรณาการภายในสำนักงาน ก.พ. ทำให้ไม่ได้มีการทบทวน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือลดขั้นตอนในการทำงานลง ซึ่งมีผลทำให้ผู้รับบริการ ได้แก่ ส่วนราชการ ข้าราชการ และประชาชน ไม่ได้รับบริการที่มีความสะดวก รวดเร็ว เท่าที่ควร

๓. รูปแบบการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. นั้น ส่วนใหญ่เป็นการแบ่งงานตามหน้าที่ หรือตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน ไม่ได้มีการบูรณาการภารกิจ หรืองานที่เกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ เช่น ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานเลขาธิการ สำนักตรวจสอบและประเมินผล กำลังคน สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. การจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ หรือตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน ทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์เฉพาะด้าน หรือเฉพาะงานที่รับผิดชอบ ขาดความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม จึงขาดความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. ส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ. มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ขาดการบูรณาการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ ทำให้การทำงานขาดความเชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการ ขาดความเป็นเอกภาพ ไม่เบ็ดเสร็จภายในส่วนราชการเดียวกัน ทำให้ผู้รับบริการจะต้องประสานงานกับหลายๆ ส่วนราชการ ได้แก่

๕.๑ การกิจเกี่ยวกับทุนรัฐบาลมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ ศูนย์นันทนาการระดับสูง และศูนย์สรรหาและเลือกสรร

๕.๒ การกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้ง เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน แต่มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์นันทนาการระดับสูง สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน และสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

สรุป

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะของเจ้าหน้าที่ดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตภารกิจที่สำคัญตามกฎหมาย หรือคำสั่งต่างๆ ได้แก่ ภารกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักราชการรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภารกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภารกิจตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภารกิจตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ภารกิจตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ ภารกิจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ภารกิจคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๓๙๓/๒๕๔๐ ภารกิจคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ภารกิจคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๙๔/๒๕๔๘ ภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และภารกิจตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ นับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า ๑๗ ปี สำนักงาน ก.พ. มีการออกกฎหมายเพื่อปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ครั้ง และได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว จำนวน ๒ ครั้ง โดยมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญในขณะนั้นเพียง ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ และ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำหรับอีก ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต นั้นเป็นส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล โดยการจัดตั้งส่วนราชการดังกล่าวไม่ได้มีการพิจารณาทบทวน บทบาท ภารกิจในภาพรวมของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมด จึงไม่ได้มีการตัดโอนภารกิจ เคลื่อนย้ายภายใน หรือบูรณาการงานภายในสำนักงาน ก.พ. ประกอบกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่เป็นการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ หรือตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน จึงขาดการบูรณาการภารกิจระหว่างส่วนราชการต่างๆ และลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การดังกล่าวทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์เฉพาะด้าน ขาดความรู้และประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตามแผนการปฏิรูปในหลายประเด็น โดยเป็นส่วนราชการที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ สามารถดำเนินการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิรูปประเทศให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. จึงควรดำเนินการทบทวนบทบาท ภารกิจ และปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูงด้วย

บทที่ ๔

แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วิเคราะห์การปรับบทบาท การกิจ

เมื่อได้พิจารณาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายของรัฐบาล และหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ ๓ จะเห็นได้ว่าสำนักงาน ก.พ. มีภารกิจหลักที่สำคัญ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยภารกิจดังกล่าวจะต้องนำมาวิเคราะห์ภารกิจตามหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ ซึ่งจะต้องตอบคำถาม จำนวน ๖ คำถาม ได้แก่ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่ เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่ เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักหรือไม่ เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่ และเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจหลักที่สำคัญ ทั้ง ๓ ด้าน เป็นไปดังนี้

๑. ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล

ก.พ. ในฐานะขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวง และทุนรัฐบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน การจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ การออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการในการจัดสรรทุน การสรรหาและคัดเลือกผู้รับทุน การดูแลจัดการศึกษา และพัฒนาผู้ที่ได้รับทุน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ดังกล่าว รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารกำลังคนคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง การให้ทุนในหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ทุนพัฒนาข้าราชการ

ในแต่ละระดับ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรีที่ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปฏิรูประบบทุนรัฐบาล รวมทั้งให้ทุกหน่วยงานที่มีความประสงค์จะขอรับการจัดสรรทุนการศึกษาจากรัฐบาลจัดส่งเรื่องพร้อมทั้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลวุฒิการศึกษาของกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการ ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการที่ผ่านหลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ข้าราชการตามโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ การกำหนดสาขาวิชาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านและในอนาคต ตามความต้องการในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน การวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน เป็นต้น ให้กับสำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อนดำเนินการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามขั้นตอนต่อไป

ผลการวิเคราะห์ภารกิจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐

๑.๑ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เนื่องจากเป็นงานในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่มอบหมายให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล รวมถึงการจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ โดยเป็นงานที่สร้างความพร้อมให้ภาครัฐมีกำลังคนคุณภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อบูรณาการไปสู่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศบนฐานความรู้และทักษะการใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนประเทศในยุค Thailand ๔.๐ และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ที่ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำข้อเสนอในการปฏิรูประบบทุนของรัฐบาลแบบบูรณาการ โดยให้พิจารณาหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการเจริญเติบโตของแต่ละภูมิภาค กระจายทรัพยากรบุคคลคุณภาพไปใช้ประโยชน์และสร้างความเข้มแข็งให้ท้องถิ่น รวมถึงการร่วมมือกับภาคเอกชนในการร่วมลงทุนและรับผลประโยชน์เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งจะมีการปรับระบบการจัดสรรทุน ระบบการสรรหาและเลือกสรรผู้รับทุน ระบบการดูแลจัดการศึกษาและพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้รับทุน และระบบการติดตามและบริหารการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน รวมถึงการปรับแก้สัญญาค้ำประกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และปรับปรุงกระบวนการบังคับคดีกรณีที่ได้รับทุนผิดสัญญา

๑.๒ เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่

ไม่เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อน เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานเดียวที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบการดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรทุน การจัดการศึกษา และการควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ ๗ แห่ง ที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือดูแลนักเรียนทุนรัฐบาล บุคลากรภาครัฐที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ รวมถึงนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. เมื่อผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วสำนักงาน ก.พ. จะจัดสรรให้เข้ารับราชการในกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ยังมีภารกิจที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนทุนและกำลังคนคุณภาพที่ได้รับการพัฒนาให้มีความชำนาญในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของรัฐในการติดตามความคุ้มค่าของกำลังคนภาครัฐ อย่างไรก็ตามการดำเนินการจัดสรรทุนต้องมีการบูรณาการร่วมกันในหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และหน่วยงานที่เป็นแหล่งทุน (กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฯลฯ) เป็นต้น เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดสรรทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามนโยบายรัฐบาลซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth)

๑.๓ เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช้หรือไม่

เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักของสำนักงาน ก.พ. ที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อให้มีการเตรียมและบริหารกำลังคนคุณภาพของภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และวางระบบนักเรียนทุนรัฐบาล และกำลังคนคุณภาพประเภทอื่นๆ เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระบบการพัฒนาผู้นำคืบลูกใหม่ในราชการไทย เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการลงทุนของรัฐ เพื่อสนับสนุนและสร้างบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนเก่ง มีความพร้อมทางวิชาการและเป็นคนดีมีจิตสาธารณะในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

๑.๔ เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถมอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องกำหนดนโยบาย วางระบบมาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ ในการเตรียมและบริหารกำลังคนคุณภาพ ต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งต้องมีการประสานและเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ จึงต้องการความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นจะได้ประโยชน์โดยตรง เมื่อมี

การกระจายกำลังคนคุณภาพไปปฏิบัติงานให้กับท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงในการสร้างความเจริญเติบโตและความเข้มแข็งให้กับพื้นที่ ดังจะเห็นได้จากกรณีที่หน่วยงานต่างๆ เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณในการจัดสรรทุนของหน่วยงาน และคณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดส่งเรื่องพร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อนดำเนินการเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การจัดสรรทุนรัฐบาลมีความสอดคล้องกับสาขาวิชาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาประเทศ และการทดแทนอัตราากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนบุคลากรภาครัฐ

๑.๕ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถดำเนินการจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากยังต้องอาศัยอำนาจรัฐในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วางหลักเกณฑ์ มาตรฐานต่างๆ ในการดำเนินการพิจารณาตั้งแต่การกำหนดนโยบายในการจัดสรรทุน การวางระบบสรรหา คัดเลือกผู้รับทุน การบริหารจัดการการศึกษาในต่างประเทศ การชดใช้ทุน และการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (กำลังคนคุณภาพกลุ่มต่างๆ ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการที่ผ่านหลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ข้าราชการตามโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่) เพื่อให้มีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม ที่เน้นความสามารถ ความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๖ เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ และเป็นภารกิจ ในการให้บริการสาธารณะกับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ให้มีโอกาสได้เข้าถึงทุนการศึกษาและโอกาสในการเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาครัฐได้รับประโยชน์ด้านคุณภาพกำลังคนภาครัฐ เมื่อรัฐเป็นผู้วางระบบหลักเกณฑ์ รัฐจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง ให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานเจ้าของทุน ผู้รับทุน และสัญญาการชดใช้ทุนที่เป็นธรรม เป็นต้น และมีระบบติดตามการใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุนและกำลังคนคุณภาพเหล่านี้ แต่ในบางกิจกรรมอาจมีภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการได้ เช่น การร่วมลงทุนในการพัฒนาคน หรือการจ้างเอกชนในการประสานการดูแลจัดการการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อลดต้นทุนการดำเนินการ เป็นต้น

๒. ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ก.พ. มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การวางแผนกำลังคน การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำระบบการจ้างงาน การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร

บุคคลของส่วนราชการในการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนข้าราชการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จึงส่งผลกระทบให้ภาครัฐต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดให้มีการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งข้อสั่งการต่างๆ ของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี เช่น ให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในการเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรภาครัฐ ให้ส่วนราชการ เจ้าของเรื่องส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินการของ ก.พ. พิจารณาก่อน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน แล้วจึงเสนอไปยังคณะรัฐมนตรี ข้อสั่งการให้ ก.พ. พิจารณหาแนวทางการรับบุคลากรเข้ามาทำงานราชการ โดยหาวิธีการบรรจุบุคคลในหลายรูปแบบเพื่อขับเคลื่อนงานนโยบายและงานยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวสอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ

ผลการวิเคราะห์ภารกิจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐

๒.๑ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจำเป็นต้องมีการวางกรอบนโยบาย กำกับ ดูแล การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เหมาะสม ทั้งในด้านการปฏิรูประบบสรรหา การจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเข้ามาเป็นบุคลากรภาครัฐ การปฏิรูประบบการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และ สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ในการเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารจัดการ การวางแผนกำลังคนภาครัฐ และการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

๒.๒ เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่

ไม่เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อน เนื่องจากเป็นภารกิจที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้มีหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ. ที่ต้องออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับส่วนราชการ และการเป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงเป็นหน้าที่เฉพาะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เช่น กรณีการดำเนินการเรื่องการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการและเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา หรือกรณีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงให้เหมาะสมและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ และเพื่อให้การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีกรณีการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างรอบคอบ เหมาะสม เป็นธรรม ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงาน คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง ส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นในภาพรวมก่อน

๒.๓ เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช้หรือไม่

เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ พัฒนางาน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รูปแบบการจ้างงานภาครัฐ การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ภาครัฐมีอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพ และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๒.๔ เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถมอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้ เนื่องจากลักษณะงานเป็นการกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษาแนะนำ กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ส่วนราชการ หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐอื่นใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และเป็นหลักเกณฑ์กลางที่บังคับใช้กับส่วนราชการและข้าราชการพลเรือน รวมถึงหน่วยงานอื่นของรัฐและข้าราชการประเภทอื่นนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน จึงไม่อาจมอบ หรือกระจายอำนาจให้ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการได้

๒.๕ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถดำเนินการจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากจะต้องอาศัยอำนาจตามกฎหมายในการดำเนินการออกกฎ ระเบียบ หลักกฎเกณฑ์ต่างๆ

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและบังคับใช้กับส่วนราชการต่างๆ ทำให้เกิดมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน และเป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับรัฐบาลในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ

๒.๖ เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด เนื่องจากเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการออกกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมเพื่อบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือนและส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยใช้อำนาจรัฐ จึงต้องให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ มิได้หมายรวมถึงการจ้างหน่วยงานอื่นๆ ให้ดำเนินการเฉพาะเรื่อง เช่น การจ้างศึกษาวิจัย และการดำเนินการฝึกอบรม เป็นต้น

๓. ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. โดยมีบทบาทหน้าที่ในการเสริมสร้างระบบการบริหารงานภาคราชการให้มีธรรมาภิบาล ผ่านทางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการ และส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความตระหนัก รับผิดชอบ มีพฤติกรรม และจริยธรรม ตลอดจนความประพฤติที่ดีงาม รู้ถึงลักษณะการกระทำแบบใดที่ต้องปฏิบัติหรือห้ามปฏิบัติ และถ้าหากไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนข้อห้ามก็จะเป็นการกระทำที่ผิดวินัยซึ่งต้องได้รับโทษ ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ นอกจากนี้ที่ได้กล่าวมาแล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ.ค. ในการจัดทำสำนวนคดีเพื่อประกอบการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์เสนอต่อ ก.พ.ค. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิก กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และใช้บังคับเป็นการทั่วไปที่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมด้วย

ผลการวิเคราะห์ภารกิจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐

๓.๑ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติหรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ซึ่งสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดระเบียบดังกล่าว ตั้งแต่การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่น ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการกำหนดระเบียบ

หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสอง และมาตรา ๒๕๘ ที่กำหนดให้มีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และนโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ข้อที่ ๑๐.๔ และ ๑๐.๕ ที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานภาครัฐมีธรรมาภิบาล เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการใช้มาตรการทางกฎหมาย ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการ เพื่อให้มีระบบการบริหารงานที่มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส รวมถึงการทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการพลเรือนที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และข้าราชการพลเรือนที่ถูกสั่งลงโทษโดยเห็นว่าตนถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม

๓.๒ เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่

ไม่เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อน เนื่องจากเป็นงานการเสนอแนะนโยบาย กำกับติดตามประเมินผล งานด้านคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ระบบราชการใสสะอาด ปลอดจากการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งการใช้มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการพลเรือนที่กระทำการ หรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน รวมถึงการจัดระบบการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เพื่อให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการพลเรือน และคุ้มครองระบบคุณธรรมในภาครัฐ ซึ่งไม่มีหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

๓.๓ เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักใช้หรือไม่

เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยมีการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม และให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติ เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับข้าราชการพลเรือน โดยจะต้องมีการตรวจสอบส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และมาตรฐานการลงโทษของกระทรวง กรม จังหวัด การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมทำหน้าที่กำหนดนโยบายการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการซึ่งไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๔ เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถมอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้ เนื่องจากลักษณะงานคุ้มครองและพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นภารกิจที่ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการพลเรือน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโดยใช้องค์ความรู้ทางกฎหมาย ประสพการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะเข้ามาพิจารณาและตัดสิน ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเป็นธรรมให้แก่ระบบราชการและข้าราชการพลเรือน จึงไม่สามารถมอบให้ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้ สำหรับภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม จรรยาข้าราชการให้กับส่วนราชการและข้าราชการถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานกลาง และกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม จึงไม่สามารถมอบให้ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้ เช่น กรณีการกำหนดให้มีมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติไว้ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ทุกประเภทหรือบางประเภทควรมีมาตรฐานเดียวกัน ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. สามารถดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางต่อไป

๓.๕ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่

เป็นงานที่ไม่สามารถดำเนินการจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากจะต้องอาศัยอำนาจของกฎหมายในการดำเนินการ เพื่อออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการ และการบังคับใช้กับส่วนราชการต่างๆ ทำให้เกิดมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการกำหนดบทลงโทษหากข้าราชการพลเรือนมีการประพฤติผิดวินัย ตลอดจนการสั่งให้ส่วนราชการหรือข้าราชการพลเรือนดำเนินการตามผลการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์

๓.๖ เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด เนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องใช้หลักกฎหมายในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำของข้าราชการพลเรือนว่าเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ รวมทั้งเป็นการใช้อำนาจรัฐดำเนินการซึ่งจะมีผลกระทบต่อสิทธิของข้าราชการพลเรือนและส่วนราชการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโดยรัฐ สำหรับภารกิจการขับเคลื่อนคุณธรรม

และจริยธรรมให้แก่ข้าราชการนั้นเป็นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายต่างๆ ในการเผยแพร่และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ

ตารางที่ ๔-๑ การวิเคราะห์ภารกิจตามขั้นตอนการขอจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ

คำถาม	คำตอบ	
๑. เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่	จำเป็น	ไม่จำเป็น
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 	✓ ✓ ✓	
๒. เป็นงานที่มีการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่	ซ้ำซ้อน	ไม่ซ้ำซ้อน
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 		✓ ✓ ✓
๓. เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลักหรือไม่	เป็นหน้าที่หลัก	ไม่เป็นหน้าที่หลัก
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 	✓ ✓ ✓	
๔. เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้หรือไม่	ให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นได้	ให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นไม่ได้
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 		✓ ✓ ✓
๕. เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้หรือไม่	เป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นได้	เป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นไม่ได้
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 		✓ ✓ ✓
๖. เป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมดหรือไม่	ดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด	ดำเนินการโดยรัฐบางส่วน
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล - ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม 	✓ ✓ ✓	

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ.

รูปแบบโครงสร้างหน่วยงานที่เหมาะสม

๑. ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงาน ก.พ.

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๗ ท่าน (เลขาธิการ ก.พ. จำนวน ๑ ท่าน รองเลขาธิการ ก.พ. จำนวน ๔ ท่าน และที่ปรึกษาระบบราชการ จำนวน ๒ ท่าน) สรุปได้ว่า

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการแบ่งงานภายในมาเป็นระยะเวลานาน สมควรได้มีการทบทวนบทบาทภารกิจให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบัน

๑.๒ สำนักงาน ก.พ. มีการจัดโครงสร้างองค์การโดยเป็นการแบ่งงานตามหน้าที่ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อการให้บริการ และทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการจัดโครงสร้างองค์การ และมีส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองภารกิจ หรืองานตามนโยบายของรัฐบาลที่สำคัญ (Agenda Base) เช่น การบูรณาการภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล เป็นต้น

๑.๔ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการจัดโครงสร้างองค์การโดยมีการแบ่งงานภายในที่ยึดประโยชน์และความสะดวกของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีโครงสร้างองค์การที่ผสมผสานกันหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ ควรจัดโครงสร้างองค์การตามพื้นที่

๑.๔.๒ สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน และสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน ควรจัดโครงสร้างองค์การตามลูกค้า

๑.๕ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และควรมีการพิจารณาความเหมาะสมในการแต่งตั้งข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ภายใต้ส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ด้วย

๒. โครงสร้างส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่เพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญ

๒.๑ ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล

ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาลเป็นภารกิจสำคัญที่รัฐบาลใช้งบประมาณในการลงทุนเพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ ในการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ปัจจุบันมีส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบภารกิจนี้ ได้แก่ ศูนย์นันทบริหารระดับสูง ศูนย์สรรหาและเลือกสรร ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ และสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ จำนวน ๗ แห่ง

โดยภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาลมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน กำหนดนโยบายในการจัดสรรทุน การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้ได้ผู้รับทุน การดูแลจัดการศึกษา การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อให้สำเร็จการศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็จะดำเนินการประสานกับส่วนราชการต่างๆ เพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ติดตาม พัฒนาและใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุนรัฐบาล ด้วยโครงสร้างส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือนโยบายรัฐบาล เช่น ส่วนราชการที่มีภารกิจในการจัดสรรทุน ได้แก่ ศูนย์นันทบริหารระดับสูงจะขาดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตรและสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับหน่วยงานที่ดูแลจัดการศึกษา ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ซึ่งมีหน้าที่ตั้งแต่การทำสัญญาผู้รับทุน การเตรียมความพร้อมของผู้รับทุน การขอเปลี่ยนแปลงสาขาวิชาของผู้รับทุน จนถึงการติดตามนักเรียนทุนที่สำเร็จหรือไม่สำเร็จการศึกษาเพื่อนำมาจัดใช้ทุน การประสานส่วนราชการเพื่อบรรจุนักเรียนทุน ก็จะมีปัญหาในการจัดสรรนักเรียนทุนให้ตรงตามความต้องการของส่วนราชการหรือสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือนโยบายการจัดสรรทุนในคราวแรก

๒.๑.๑ การปรับปรุงบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล ควรดำเนินการ โดยรวบรวมภารกิจด้านการจัดสรรทุน และการพัฒนานักเรียนทุน ที่อยู่ในศูนย์นันทบริหารระดับสูง กับภารกิจการดูแลจัดการศึกษา ที่อยู่ในศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มารวมไว้ในส่วนราชการเดียวกัน และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ” เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงทั้งเรื่องนโยบายการจัดสรรทุน และฐานข้อมูลต่างๆ ของกำลังคนคุณภาพ และสามารถนำฐานข้อมูลดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับภาคราชการในการติดตามและใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุนรัฐบาลและกำลังคนคุณภาพ

๒.๑.๒ เมื่อได้มีการปรับปรุงบทบาท ภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวแล้ว จะเป็นประโยชน์ดังนี้

๒.๑.๒.๑ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบทุนรัฐบาล ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี และมติคณะรัฐมนตรีที่มอบให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาในเรื่องการจัดสรรทุนรัฐบาลในภาพรวมของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนภาครัฐ

๒.๑.๒.๒ จะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณิศคนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีวัฒนธรรมค่านิยม และอุดมการณ์ของการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ มีการติดตามการใช้ประโยชน์ของกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะสำหรับบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถสูงเป็นการเฉพาะ ซึ่งกลุ่มนักเรียนทุนเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ดังนั้นการปฏิรูประบบนักเรียนทุนตั้งแต่วิธีการจัดสรร การสรรหา การคัดเลือก การดูแล การพัฒนา และการติดตามการใช้ประโยชน์นักเรียน รวมทั้งการมีฐานข้อมูลของกำลังคนคุณภาพที่สามารถนำมาใช้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒.๓ การปรับโครงสร้างองค์การดังกล่าว จะสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลที่สำคัญ (Agenda Based) เรื่องการปฏิรูประบบทุนรัฐบาล เนื่องจากเป็น การจัดองค์การให้มีส่วนราชการที่ดำเนินการภาพองค์กรรวมของระบบทุน โดยเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการพิจารณากำหนดประเภททุนและนโยบายในการจัดสรรทุน ภารกิจในการเตรียมความพร้อมนักเรียนทุนและการดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนทุน การเปลี่ยนแผนการศึกษา การพัฒนาผู้ที่ได้รับทุนให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาและสาขาที่กำหนด ตลอดจนเมื่อนักเรียนทุนสำเร็จการศึกษาแล้ว จะมีภารกิจในการประสานกับส่วนราชการต่างๆ เพื่อดำเนินการบรรจุนักเรียนทุน ตลอดจนภารกิจในการจัดสรรและติดตามการใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุนที่อยู่ในส่วนราชการ ทั้งนี้ที่ผ่านมามีภารกิจดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของ ๒ หน่วยงาน ทำให้การดำเนินการเรื่องการปฏิรูประบบนักเรียนทุนรัฐบาลขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างการวางแผนในอนาคตของกำลังคนที่ต้องการกับการบริหารจัดการการศึกษา การเปลี่ยนสาขาของผู้รับทุน หรือกรณีปัญหาการติดตามนักเรียนมาชดใช้ทุน ดังนั้น หากมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการโดยบูรณาการงานของศูนย์นักบริหารระดับสูง และศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มาจัดตั้งเป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ” จะทำให้มีผู้รับผิดชอบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นเอกภาพ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสามารถใช้องค์ความรู้จากนักเรียนทุนรัฐบาลและกำลังคนคุณภาพได้อย่างคุ้มค่า ลดปัญหาการสูญเสียประโยชน์จากกรณีนักเรียนทุนหรือลาออกจากราชการลงได้

๒.๒ การกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

การกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เป็นภารกิจสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. จะเป็นผู้คิดวิเคราะห์ เพื่อวางระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ส่วนราชการต่างๆ นำไปใช้ และหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐนำไปประยุกต์ใช้ สำหรับเหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุงบทบาท การกิจ และโครงสร้างส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การกำกับ ดูแล บุคลากรภาครัฐมีศักยภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งมอบบริการที่มีคุณค่าให้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ปัจจุบันมีส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบภารกิจนี้ ได้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ศูนย์นักบริหารระดับสูง และศูนย์สรรหาและเลือกสรร

โดยภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา และการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งกล่าวโดยสรุป ได้แก่ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการจนถึงการออกจากราชการ ตลอดจนการทำให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายหลังจากการเกษียณอายุราชการด้วย

๒.๒.๑ การปรับปรุงบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ควรดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑.๑ มุ่งเน้นภารกิจเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนางานบุคคล ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามสถานการณ์โลก เช่น รูปแบบการจ้างงาน การจ้างงานผู้สูงอายุ การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองนโยบายและยุทธศาสตร์” เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะต้องดำเนินการ

๒.๒.๑.๒ การกิจเกี่ยวกับการสอบ ที่อยู่ในศูนย์สรรหาและเลือกสรร ซึ่งจะต้องดำเนินการในการสรรบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ควรจะดำเนินการสอบวัดความรู้ ความสามารถขอบุคคลที่ต้องการเข้ามารับราชการ หรือบุคคลที่ต้องการรับทุนรัฐบาล ด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่เห็นชอบ รายงานผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เรื่องการพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ ความสามารถ ทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท

๒.๒.๑.๓ ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ที่อยู่ในสำนัก พัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ ที่อยู่ในสำนัก ตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานและมีส่วน ราชการดำเนินการได้เบ็ดเสร็จในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้ส่วนราชการที่มารับบริการได้รับความ สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและแต่งตั้ง” ซึ่งส่วน ราชการนี้ จะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพทั้งด้านการจัดทำข้อมูลกำลังคนภาครัฐ การกำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ การ ดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างต่างๆ ให้เป็นตามระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒.๑.๔ ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการติดตามการใช้ตำแหน่งที่อยู่ในสำนัก พัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบและการ ประเมินผลกำลังคน ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกันและ ตั้งชื่อใหม่เป็น “กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อให้การติดตามตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และการดำเนินการตามแผนกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒.๒.๑.๕ ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับระบบ สวัสดิการ และภารกิจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนภาครัฐ ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มารวมเข้า ไว้ด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ” เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาครัฐทั้งข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการมีความเป็นเอกภาพ

๒.๒.๑.๖ การกิจเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณ อายุราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน เป็นภารกิจที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ เข้ามาดำเนินการควบคุมกำกับดูแล และประมวลผลได้ ดังนั้น จึงควรตัดโอนภารกิจดังกล่าวมาไว้ที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๒.๑.๗ การกิจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่อยู่ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ควรปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านต่างๆ โดยเฉพาะหลักสูตรการเตรียมความพร้อมของผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง และหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๒.๒.๒ เมื่อได้มีการปรับปรุงบทบาท การกิจและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวแล้ว จะเป็นประโยชน์ดังนี้

๒.๒.๒.๑ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมีเป้าหมายการมีกำลังคนที่เพียงพอ มีขนาดกะทัดรัด ลดภาระค่าใช้จ่ายผูกพันในระยะยาว กำลังคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณบดีคนเก่งไว้ในภาครัฐที่มีเป้าหมายให้มีระบบและรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครัฐ ให้ได้คนดี คนเก่ง และมีจิตสำนึกเข้าสู่ภาครัฐ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับความจำเป็น ผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำที่ดี

๒.๒.๒.๒ การบูรณาการรวมภารกิจให้เป็นงานในส่วนราชการเดียวกัน จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ความชำนาญในงานเพิ่มขึ้น สามารถมองปัญหาและวิธีการดำเนินการได้ครอบคลุม ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่ส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า (ส่วนราชการต่างๆ) ได้ครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้นด้วย ตลอดจนสามารถลดจำนวนบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติภารกิจในการให้คำปรึกษาแนะนำลงได้ด้วย

๒.๒.๒.๓ การบูรณาการโดยการรวมภารกิจดังกล่าว ทำให้สำนักงาน ก.พ. สามารถเกลี่ยอัตรากำลังบางส่วนมาดำเนินการตามภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนได้ เช่น การกิจเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารตำแหน่ง และความเหมาะสมในการใช้กำลังคนของส่วนราชการ ซึ่งปัจจุบันเป็นภารกิจในหน้าที่ของสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน แต่ยังไม่ได้นำดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น หากมีการจัดตั้งเป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจนี้โดยตรงก็จะทำให้ภารกิจในการดำเนินการตรวจ ติดตาม และประเมินผลกำลังคน และการจัดทำข้อมูลกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลไกที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนตามแผนปฏิรูปประเทศ

๒.๒.๒.๔ การกิจที่ได้ปรับปรุงบทบาท และมีการบูรณาการ ตลอดจนการปรับโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว จะสามารถรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นกลไกของรัฐที่สามารถเสนอแนะนโยบายและให้คำปรึกษาแก่

คณะรัฐมนตรีในด้านการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการ และส่งผลต่อการให้บริการประชาชนของส่วนราชการต่างๆ ดียิ่งขึ้นด้วย

๒.๓ การกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

การกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นภารกิจในการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาครัฐมีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม เป็นที่พึงของประชาชนและข้าราชการพลเรือน ได้แก่ การวางมาตรฐานด้านจริยธรรม สร้างความตระหนักและรับรู้ เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรภาครัฐกระทำผิด รวมถึงมาตรการปราบปราม การดำเนินการทางวินัย และรักษาระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรภาครัฐในทุกระดับปฏิบัติราชการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัย รวมทั้งข้าราชการพลเรือนจะได้รับความคุ้มครอง ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ สร้างสังคมที่ดี ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย นโยบายของรัฐบาล นโยบายหลัก ข้อ ๑๑. กรปฎิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ปัจจุบันมีส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบภารกิจนี้ ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักมาตรฐานวินัย และสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

โดยภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีกระบวนการตั้งแต่การส่งเสริมจริยธรรม ได้แก่ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินการทางวินัย ได้แก่ การสอบข้อเท็จจริง การสอบวินัย การพิจารณาโทษ และมาตรฐานที่กำหนดโทษ รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานของระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การพิทักษ์ระบบคุณธรรม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนที่ถูกลงโทษทางวินัยถูกร้องเรียนหรือมีเรื่องคับข้องใจที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสอุทธรณ์การลงโทษ หรือร้องทุกข์กับคณะกรรมการที่มีความเป็นกลางและไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการ ได้แก่ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันในความมั่นใจ หรือความเชื่อมั่นในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการพลเรือน

ทั้งนี้ ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรมไม่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการแต่อย่างใด แต่ควรที่จะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการค้นหา ติดตามและจัดทำรายงานต่างๆ ได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

แผนภาพที่ ๔-๑ การกิจที่ควรดำเนินการยุบรวมหรือตัดโอน

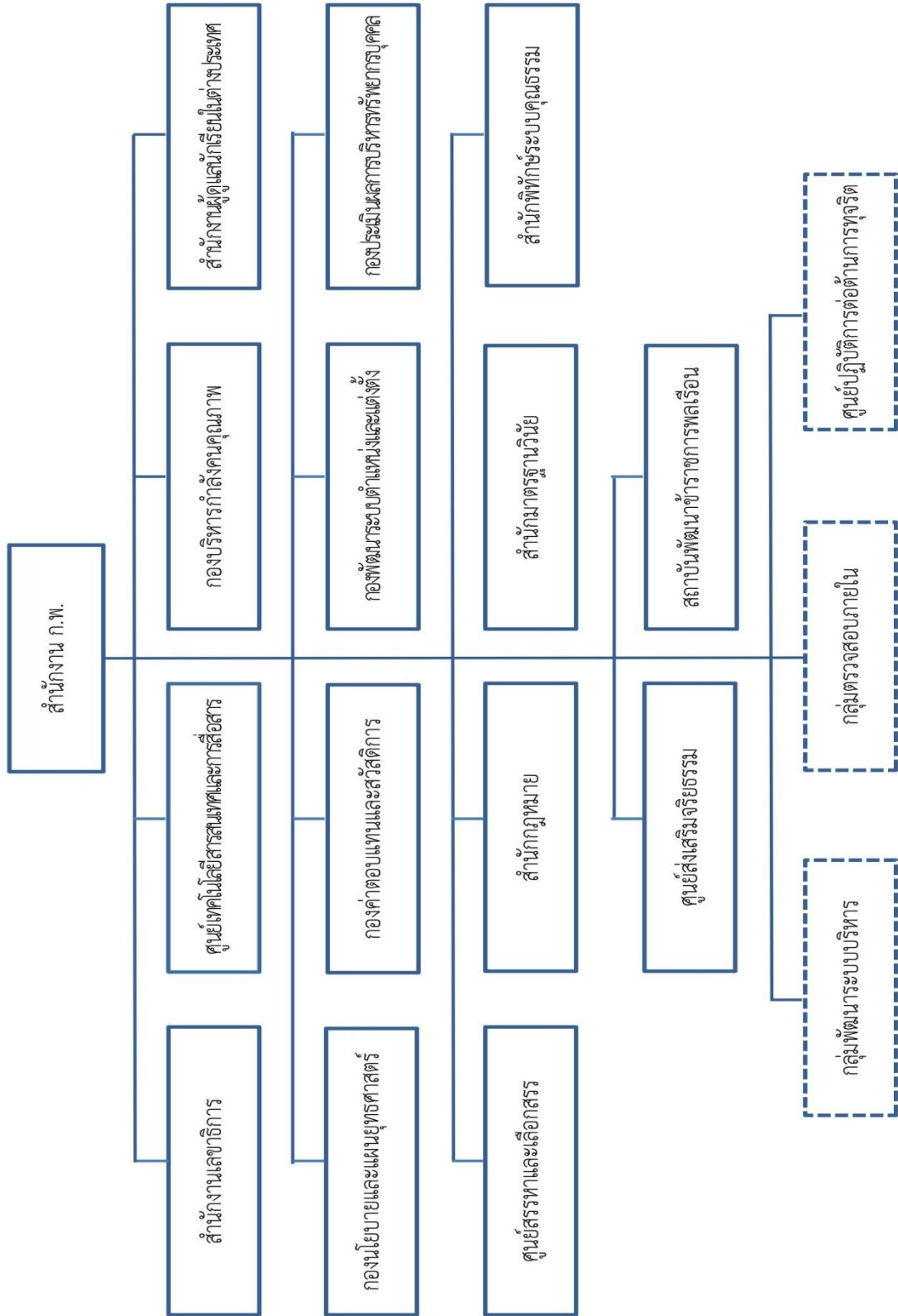


ดังนั้น รูปแบบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. ควรจะมีส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ กองบริหารกำลังคนคุณภาพ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์สรรหาและเลือกสรร ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักกฎหมาย สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักมาตรฐานวินัย กองนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ตารางที่ ๔-๒ เปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันกับที่ปรับปรุงใหม่

โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่
๑. สำนักงานเลขาธิการ	๑. สำนักงานเลขาธิการ
๒. ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้	๒. กองบริหารกำลังคนคุณภาพ
๓. ศูนย์นักบริหารระดับสูง	-
๔. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๓. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๕. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร	๔. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
๖. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม	๕. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
๗. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน	๖. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
๘. สำนักกฎหมาย	๗. สำนักกฎหมาย
๙. สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ	๘. สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ
๑๐. สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน	๙. กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน	๑๐. กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง
๑๒. สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๑. กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๑๓. สำนักมาตรฐานวินัย	๑๒. สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๑๔. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล	๑๓. สำนักมาตรฐานวินัย
๑๕. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๔. กองนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
๑๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๕. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑๗. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๑๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน
	๑๗. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

แผนภาพที่ ๔-๒ โครงสร้างส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่



สรุป

สำนักงาน ก.พ. มีภารกิจหลักที่สำคัญ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม และเมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๓ ด้าน ตามหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ แล้ว จะเห็นได้ว่าภารกิจทั้ง ๓ ด้านนั้น เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เป็นงานที่ไม่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใด เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลัก เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นไม่ได้ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นไม่ได้ และเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด ดังนั้น การผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้ง ๓ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ให้เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจดังกล่าว โดยมีการปรับบทบาท ภารกิจ ตลอดจนการยุบรวมหรือตัดโอนภารกิจในส่วนราชการต่างๆ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุบรวมภารกิจด้านการจัดสรรทุน และการพัฒนานักเรียนทุน ที่อยู่ในศูนย์นักบริหารระดับสูง กับภารกิจการดูแลจัดการศึกษา ที่อยู่ในศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มารวมไว้ในส่วนราชการเดียวกัน และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ” เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงทั้งเรื่องนโยบายการจัดสรรทุน และฐานข้อมูลต่างๆ ของกำลังคนคุณภาพ และสามารถนำฐานข้อมูลดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับภาคราชการในการติดตามและใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุนรัฐบาลและกำลังคนคุณภาพ

๒. มุ่งเน้นภารกิจเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนางานบุคคล ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามสถานการณ์โลก และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองนโยบายและยุทธศาสตร์” เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะต้องดำเนินการ

๓. ภารกิจเกี่ยวกับการสอบ ที่อยู่ในศูนย์สรรหาและเลือกสรร ซึ่งจะต้องดำเนินการในการสรรบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ควรจะดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถขอบุคคลที่ต้องการเข้ามารับราชการ หรือบุคคลที่ต้องการรับทุนรัฐบาล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่เห็นชอบรายงานผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เรื่องการพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท

๔. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานและมีส่วนราชการดำเนินการ

ได้เบ็ดเสร็จในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้ส่วนราชการที่มารับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง” ซึ่งส่วนราชการนี้ จะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเป็นตามระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการติดตามการใช้ตำแหน่งที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลกำลังคน ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อให้การติดตามตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และการดำเนินการตามแผนกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๖. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำตำแหน่งค่าตอบแทน ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ และภารกิจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนภาครัฐ ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มารวมเข้าไว้ด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ” เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการภาครัฐ ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการมีความเป็นเอกภาพ และมีส่วนราชการที่รับผิดชอบหลักเพียงหน่วยงานเดียว

๗. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มาไว้ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากเป็นภารกิจที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาควบคุมกำกับดูแล และประมวลผลได้

๘. ภารกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่อยู่ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ควรมุ่งเน้นและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในด้านต่างๆ โดยเฉพาะหลักสูตรการเตรียมความพร้อมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๙. ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควรที่จะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการค้นหา ติดตามและจัดทำรายงานต่างๆ ได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

องค์การเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป หากไม่มีการปรับเปลี่ยน องค์การนั้นก็จะไม่สามารถเจริญเติบโต หรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งจะต้องเลิกกิจการไปในที่สุด การปรับเปลี่ยนองค์การ เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย การปรับบทบาท ภารกิจ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การลดขั้นตอนในการทำงาน เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์การของหน่วยงานภาครัฐ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหลายประการ ได้แก่ การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและข้อสั่งการต่างๆ ของนายกรัฐมนตรี ประกอบกับที่ผ่านมานับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า ๑๗ ปี สำนักงาน ก.พ. ได้มีการออกกฎหมายปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญเพียง ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำหรับอีก ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต นั้น เป็นส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ไม่ได้มีการพิจารณาทบทวน บทบาท ภารกิจในภาพรวม จึงไม่ได้มีการตัดโอนภารกิจ เคล้ายางภายใน หรือบูรณาการงานภายในสำนักงาน ก.พ. ประกอบกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีลักษณะเป็นการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ หรือตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน จึงขาดการบูรณาการภารกิจระหว่างส่วนราชการต่างๆ และลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การดังกล่าว มีผลทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์เฉพาะด้าน ขาดความรู้และประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการปรับบทบาท ภารกิจ และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ จากการศึกษา วิเคราะห์ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) กฎหมายต่างๆ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและข้อสั่งการต่างๆ ของนายกรัฐมนตรี ตลอดจนวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงาน ก.พ. แล้ว เห็นว่าสำนักงาน ก.พ. มีภารกิจหลักที่สำคัญ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม และเมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๓ ด้าน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ แล้ว พบว่าภารกิจทั้ง ๓ ด้านนั้น เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เป็นงานที่ไม่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใด เป็นงานที่ถือเป็นหน้าที่หลัก เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นไม่ได้ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นไม่ได้ และเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด ดังนั้น การผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้ง ๓ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว โดยมีการปรับบทบาท ภารกิจ ตลอดจนการยุบรวมหรือตัดโอนภารกิจในส่วนราชการต่างๆ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุบรวมภารกิจด้านการจัดสรรทุน และการพัฒนานักเรียนทุน ที่อยู่ในศูนย์นักบริหารระดับสูง กับภารกิจการดูแลจัดการศึกษา ที่อยู่ในศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มารวมไว้ในส่วนราชการเดียวกัน และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ”

๒. มุ่งเน้นภารกิจเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนางานบุคคล ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามสถานการณ์โลก และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองนโยบายและยุทธศาสตร์”

๓. ภารกิจเกี่ยวกับการสอบ ที่อยู่ในศูนย์สรรหาและเลือกสรร ควรจะดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถของบุคคลที่ต้องการเข้ามารับราชการ หรือบุคคลที่ต้องการรับทุนรัฐบาล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากยิ่งขึ้น

๔. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกันและตั้งชื่อใหม่เป็น “กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง”

๕. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการติดตามการใช้ตำแหน่งที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลกำลังคน ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกันและตั้งชื่อใหม่เป็น “กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล”

๖. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำตำแหน่งค่าตอบแทน ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ และภารกิจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนภาครัฐ ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มารวมเข้าไว้ด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ”

๗. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มาไว้ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๘. ภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่อยู่ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ควรมุ่งเน้นและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในด้านต่างๆ

๙. ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควรที่จะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

การปรับบทบาท ภารกิจ โดยการยุบรวม หรือตัดโอนภารกิจ และการปรับโครงสร้างส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. จะทำให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ต่างๆ สรุปได้ดังนี้

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์การสมัยใหม่ ยึดหลักธรรมาภิบาลตามแนวความคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ (New Public Management) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

๒. สำนักงาน ก.พ. มีโครงสร้างองค์การภายในที่มีความคล่องตัว ลดขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานลงได้ และสอดคล้องกับภารกิจหลักที่รับผิดชอบตามกฎหมาย และภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการ หรือคำปรึกษาแนะนำที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. สำนักงาน ก.พ. มีส่วนราชการต่างๆ ที่สามารถให้บริการ หรือให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างรวดเร็ว มีลักษณะเป็นการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มากยิ่งขึ้น เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ

๔. สำนักงาน ก.พ. จะเป็นองค์การที่มีบุคลากรซึ่งเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้มีโอกาสในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน ทำให้ได้รับความรู้ มีทักษะและมีประสบการณ์ได้สัมผัสงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นว่า การปรับบทบาท ภารกิจ โดยการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. จะประสบความสำเร็จ และทำให้สำนักงาน ก.พ. สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและวิธีการในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. จะต้องมีความพร้อมและมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

๒. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาโยกย้าย สับเปลี่ยน และหมุนเวียนข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการอย่างแท้จริง

๓. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. จะมีผลทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ถูกยุบรวมหรือตัดโอนภารกิจให้มีความรู้ และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการใหม่ที่จะต้องไปสังกัด เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายของผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้รับทราบ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และมีเป้าหมายเดียวกัน

๕. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ โดยมีการฝึกอบรมทั้ง On the Job Training และ Off the Job Training ตลอดจนนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มาใช้ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การให้แก่กัน

บรรณานุกรม

หนังสือ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๒๕๕๑. กรุงเทพฯ : บริษัทโกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๑.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ. กรุงเทพฯ :

: สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๕.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ. นนทบุรี :

สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๘.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร,

๒๕๕๐.

ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการ

พิมพ์, ๒๕๔๓.

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ :

บริษัท การศึกษา จำกัด, ๒๕๔๕.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์. ประชุมกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.

วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สมคิด บางโพ. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพฯ : บริษัท จูน พับลิชิ่ง จำกัด,

๒๕๕๘.

สมพร เพื่องจันทร์. แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหา

วิทยาลัย, ๒๕๕๘.

กฎหมาย

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๕”, ราชกิจจานุ

เบกษา. เล่มที่ ๑๑๙, ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕, หน้า ๖๓ - ๗๑.

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๒”, ราชกิจจานุ

เบกษา. เล่มที่ ๑๒๖, ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๒, หน้า ๑ - ๑๐.

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖”,

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๐, ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖, หน้า ๒๐ - ๒๒.

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗”,

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๑, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗, หน้า ๑ - ๔.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๔, ๖ เมษายน ๒๕๖๐, หน้า ๑ - ๙๐.

“พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๖, ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒, หน้า ๑ - ๑๐.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐”. ๒๕๖๒.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔”. ๒๕๖๐.

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ”. ๒๕๖๒.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ
วัน เดือน ปีเกิด	๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๗
การศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- พ.ศ. ๒๕๓๔ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๓ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๓๖ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๓๘ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๔๒ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๔๖ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๔๙ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (บุคลากร ๘) สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๕๔ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนใน
ประเทศฝรั่งเศส และสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศเยอรมนี
สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๕๖ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) (อำนวยการ ระดับต้น)
สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส และสำนักงานผู้ดูแล
นักเรียนในประเทศเยอรมนี สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ (อำนวยการ ระดับสูง)
สำนักงาน ก.พ.
- พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน
(อำนวยการ ระดับสูง) สำนักงาน ก.พ.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ (อำนวยการ ระดับสูง) สำนักงาน ก.พ.

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเมือง

เรื่อง แนวทางการปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัย นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 62

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีอำนาจหน้าที่หลักตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และตามนโยบายของรัฐบาลด้วย ดังนั้น การปรับบทบาท ภารกิจ และจัดโครงสร้างหน่วยงานให้รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน และตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นที่มาของงานวิจัยฉบับนี้ที่มุ่งศึกษาค้นหาแนวทาง หรือรูปแบบโครงสร้างหน่วยงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับภารกิจดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างหน่วยงานที่ทำให้การบริหารจัดการภายในสำนักงาน ก.พ. ไม่สามารถรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล
2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์และหาแนวทางหรือรูปแบบในการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมและรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. เท่านั้น
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 7 ท่าน เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการผลักดัน ขับเคลื่อน และกำหนดนโยบายของสำนักงาน ก.พ.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) โดยได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากตำราและเอกสารต่างๆ และข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. และดำเนินการโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล และได้ดำเนินการนำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กฎหมายต่างๆ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและข้อสั่งการต่างๆ ของนายกรัฐมนตรี ตลอดจนวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงาน ก.พ. แล้ว เห็นว่าสำนักงาน ก.พ. มีภารกิจหลักที่สำคัญ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับระบบทุนรัฐบาล ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม และเมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจทั้ง 3 ด้าน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1200/ว 13 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2550 แล้ว พบว่าภารกิจทั้ง 3 ด้านนั้น เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เป็นงานที่ไม่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใด เป็นงานที่ถือเป็น

หน้าที่หลัก เป็นงานที่มอบ/กระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค/ท้องถิ่นไม่ได้ เป็นงานที่ดำเนินการโดยจัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่นไม่ได้ และเป็นงานที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด ดังนั้น การผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้ง 3 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.พ. ให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว โดยมีการปรับบทบาท ภารกิจ ตลอดจนการยุบรวมหรือตัดโอนภารกิจในส่วนราชการต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. ยุบรวมภารกิจด้านการจัดสรรทุน และการพัฒนานักเรียนทุน ที่อยู่ในศูนย์นักบริหารระดับสูง กับภารกิจการดูแลจัดการศึกษา ที่อยู่ในศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ มารวมไว้ในส่วนราชการเดียวกัน และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองบริหารกำลังคนคุณภาพ”
2. มุ่งเน้นภารกิจเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนางานบุคคล ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามสถานการณ์โลก และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กองนโยบายและยุทธศาสตร์”
3. ภารกิจเกี่ยวกับการสอบ ที่อยู่ในศูนย์สรรหาและเลือกสรร ควรจะดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถของบุคคลที่ต้องการเข้ามารับราชการ หรือบุคคลที่ต้องการรับทุนรัฐบาล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากยิ่งขึ้น
4. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกันและตั้งชื่อใหม่เป็น “กองพัฒนาระบบตำแหน่งและแต่งตั้ง”
5. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการติดตามการใช้ตำแหน่งที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลกำลังคน ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มารวมเข้าไว้ด้วยกันและตั้งชื่อใหม่เป็น “กองประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล”
6. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำตำแหน่งค่าตอบแทน ที่อยู่ในสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน และภารกิจเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ และภารกิจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนภาครัฐ ที่อยู่ในสำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล มารวมเข้าไว้ด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เป็น “กองค่าตอบแทนและสวัสดิการ”
7. ตัดโอนภารกิจเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุราชการ ที่อยู่ในสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน มาไว้ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่อยู่ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน อบรมและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในด้านต่างๆ

9. ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควรที่จะนำระบบ อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

การปรับบทบาท ภารกิจ โดยการยุบรวม หรือตัดโอนภารกิจ และการปรับโครงสร้าง ส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. จะทำให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์การ สมัยใหม่ ยึดหลักธรรมาภิบาลตามแนวความคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ (New Public Management) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงาน ก.พ. มีโครงสร้างองค์การภายในที่มีความคล่องตัว ลดขั้นตอน หรือ กระบวนการในการทำงานลงได้ และสอดคล้องกับภารกิจหลักที่รับผิดชอบตามกฎหมาย และภารกิจ ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการ หรือคำปรึกษาแนะนำที่สะดวกและรวดเร็ว ยิ่งขึ้น

3. สำนักงาน ก.พ. มีส่วนราชการต่างๆ ที่สามารถให้บริการ หรือให้คำปรึกษาแนะนำได้ อย่างรวดเร็ว มีลักษณะเป็นการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มากยิ่งขึ้น เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ

4. สำนักงาน ก.พ. จะเป็นองค์การที่มีบุคลากรซึ่งเป็นมืออาชีพด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้มีโอกาสในการโยกย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงาน ทำให้ได้รับความรู้ มีทักษะและมีประสบการณ์ได้สัมผัสงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นว่า การปรับบทบาท ภารกิจ โดยการปรับโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. จะประสบความสำเร็จ และทำให้สำนักงาน ก.พ. สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและวิธีการในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. จะต้องมีความพร้อมและมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับการ ปรับเปลี่ยน เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

2. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาโยกย้าย สับเปลี่ยน และหมุนเวียนข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการอย่างแท้จริง

3. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. จะมีผลทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ถูกยุบรวมหรือตัดโอนภารกิจให้มีความรู้ และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการใหม่ที่จะต้องไปสังกัด เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายของผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.พ. ให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้รับทราบ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และมีเป้าหมายเดียวกัน

5. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ โดยมีการฝึกอบรมทั้ง On the Job Training และ Off the Job Training ตลอดจนนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มาใช้ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การให้แก่นัก