ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ชาติด้าน ความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

"องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน กะทัดรัดแต่แข็งแรง บูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชนโดยเชิงพื้นที่เป็นหลัก จัดระบบบริหารและบริการให้เป็นดิจิทัล จัดระบบบุคลากรให้มีมาตรฐานกลาง มีคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต"

การเปลี่ยนแปลงของโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และผันผวนในด้านต่าง ๆ **ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ** ที่มีความไม่แน่นอน มีความเสี่ยงตลอดเวลา ก่อเกิดความท้าทายให้ภาครัฐต้องปรับการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน **การเปลี่ยนแปลงด้านทางสังคม** ทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัย การเคลื่อนย้ายของแรงงาน รวมทั้งวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป เป็นความท้าทายให้รัฐต้องปรับบทบาทและวิธีการทำงานของภาครัฐเพื่อให้สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาและบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ **การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี**ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางก่อเกิดความท้าทายให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ รวมทั้ง**การเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคง** ทั้งในเรื่องยาเสพติด ความรุนแรง การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ และอื่น ๆ ที่มีแนวโน้มขยายตัว มีรูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน รวมทั้งมีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันในภูมิภาค

ส่งผลให้รัฐต้องปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความคล่องตัว ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ความมั่นคงได้ นอกจากนี้ กระแสประชาธิปไตยทำให้ประชาสังคมมีบทบาทต่อการบริหารงานภาครัฐมากขึ้น ส่งผลให้ราชการไทยต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ทันต่อสถานการณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง รวมทั้งจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลทำให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรม และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินการชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมดังกล่าว ได้เริ่มกลายเป็นวิธีปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินชีวิตตามปกติในปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดเรื่องและประเด็นปฏิรูป ทั้งสิ้น 6 ประเด็น ได้แก่

1) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน

2) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

3) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง

4) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

5) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

6) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

โดยแบ่งเป็น 24 กลยุทธ์ และแผนงานทั้งสิ้น 56 แผนงาน มีเป้าหมายรวมของข้อเสนอแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย (1) จัดองค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกันด้วยระบบดิจิทัล (2) จัดโครงสร้างองค์กรให้เพรียว กะทัดรัด แต่แข็งแรง เพื่อให้สามารถบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก (3) จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัลเพื่อความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัวได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม (4) จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน และ (5) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นในภาคราชการและภาคสังคม และวางระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล

ประเด็นท้าทายและข้อเสนอแนะ

การปรับเปลี่ยนทางเทคโนโลยีอย่างพลิกโฉมส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานของทุกองค์กร และเป็นโอกาสของภาครัฐในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อลดกำลังคน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่มีความท้าทายอย่างมาก จำเป็นต้องมีการเตรียมการในหลายด้าน ทั้งด้านระบบข้อมูล โครงสร้างพื้นฐาน ทักษะของบุคลากร และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ภาครัฐยังต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ภาครัฐควรมีขนาดที่เล็กลง ดำเนินภารกิจเท่าที่จำเป็น และต้องอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วนให้มากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1) ควรเร่งพัฒนาและปรับกระบวนงานระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น เพื่อรองรับพฤติกรรมของประชาชนที่กำลังจะเปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐไม่ควรจะมองเฉพาะมิติการนำเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรพิจารณาด้านการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ (Re-engineering) ให้มีประสิทธิภาพเป็นขั้นแรก ก่อนที่จะนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุน กำหนดแนวทางการพัฒนาทัศนคติ (Mindset) ของบุคลากรภาครัฐให้พร้อมรับกับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนและผู้รับบริการ

2) ควรมีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากปัญหาที่ผ่านมาการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ จึงมีหลายมาตรฐานและหลายระบบทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ยาก รวมทั้งข้อจำกัดด้านกฎหมายที่หน่วยงานจำเป็นต้องปรับปรุงเพื่อให้รองรับการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน

3) ควรมีการทบทวนการจัดโครงสร้างของส่วนราชการในภูมิภาค หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างของส่วนราชการไทย ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ทันสมัย ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการที่มีผลกระทบสูง จะเน้นการทดลองทำเพื่อวิเคราะห์ถึงแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

4) ควรกำหนดแนวทางในการควบคุมขนาดอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล โดยดำเนินการควบคู่ไปกับแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการที่มุ่งลดบทบาทภารกิจของภาครัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็น และถ่ายโอนภารกิจให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีความพร้อมไปดำเนินการแทน ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดแนวทางการลดอัตรากำลังไว้รองรับ รวมทั้งสรรหาแนวทางการจ้างงานที่หลากหลายที่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามาทำงานให้ภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และการทำงานรูปแบบใหม่ของภาครัฐรูปแบบใหม่ที่จะมีขนาดกะทัดรัด และคล่องตัว โดยสำนักงาน ก.พ. ควรประสานการทำงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างของภาครัฐ

5) ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการภาครัฐโดยรวม ให้ใกล้เคียงกับอัตราในภาคเอกชนชั้นนำ และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มต่าง ๆ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลค่าตอบแทนภาครัฐในภาพรวมทั้งระบบ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว จำเป็นต้องจัดทำพระราชบัญญัติฉบับใหม่เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาท และภารกิจของคณะกรรมการ รวมทั้งปรับเปลี่ยนอำนาจในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายจากภาครัฐ

6) ควรเร่งรัดการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการ โดยการเปิดเผยข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนและประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและป้องกันทุจริต นอกจากนี้ควรพิจารณาแนวทางในการลดขั้นตอนการปฏิบัติและวางระบบการตรวจสอบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

สรุปการดำเนินงานของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

ปี 2562 ● ปี 2563 ● เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 1 บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน (0201)

การดำเนินการที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้รับบริการในมิติต่าง ๆ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนหรือผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ จากผลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการของภาครัฐ พบว่า ในปี 2562 ประชาชนมีความพึงพอใจร้อยละ 84.75 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.75 เมื่อเทียบกับผลสำรวจ ปี 2560 โดยผลการดำเนินการที่สำคัญ ประกอบด้วย การเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน โดยบูรณาการเลขหมายแจ้งเหตุฉุกเฉินให้เหลือเพียงหมายเลขเดียว ซึ่งขณะนี้ได้ลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษาแล้ว และมีแผนที่จะเริ่มทดลองนำร่อง 11 จังหวัดภายในปี 2564 รวมทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง (Faster, Easier and Cheaper) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการดำเนินการร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบงานบริการของภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างผลการดำเนินการที่ผ่านมา ประกอบด้วย การลดจำนวนคู่มือสำหรับประชาชนจากประมาณ 700,000 คู่มือ เหลือ 3,418 คู่มือ/กระบวนงาน ซึ่งเป็นคู่มือกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ การลดสำเนาเอกสารจำนวน 1,212 รายการ จากส่วนราชการ 58 หน่วยงาน รวม 532 ใบอนุญาต การให้บริการของภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) จำนวน 280 กระบวนงาน โดยสามารถให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสมบูรณ์ 75 กระบวนงาน การยกเลิกสำเนาเอกสารบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียน ครบทุกกระบวนงาน จำนวน 60 หน่วยงาน เช่น กรมการขนส่งทางบก กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมการปกครอง เป็นต้น และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจแบบครบวงจร (Doing Business Portal) ไว้แล้ว ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างรอรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ

ปี 2562 ● ปี 2563 ● เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 2 ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล (0202)

การดำเนินการที่ผ่านมาได้พยายามพัฒนากลไกกลางเพื่อการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลภาครัฐในองค์รวม และพัฒนาระบบบริหารข้อมูลบางส่วนในด้านที่มีความสำคัญก่อน เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับประชาชน อาทิ ด้านการท่องเที่ยว โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์และบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ (GBDI) สำนักงานสถิติแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผลการดำเนินการที่สำคัญภายใต้แผนการปฏิรูปฯ ประกอบด้วย การพัฒนาและให้บริการ แพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Service Platform) อาทิ ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลประชาชนกลาง (Population Information Linkage Center) ของกรมการปกครอง สามารถให้บริการข้อมูลได้แล้ว 173 รายการ จากประมาณ 60 หน่วยงาน และระบบการรับชำระเงินกลางของการบริการภาครัฐ (e-Payment Portal of Government) ของกรมบัญชีกลาง การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Infrastructure) สำหรับรองรับการให้บริการ/การทำงานผ่านระบบดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลของแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกันโดยง่าย อาทิ ระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Services : GDCC)

ปี 2562 • ปี 2563 • เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 3 โครงสร้างภาครัฐ กะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง (0203)

การดำเนินการที่ผ่านมายังไม่มีแนวทางการในการลดขนาดโครงสร้างภาครัฐที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม อาจมีประเด็นที่ส่งผลต่อการปรับโครงสร้างภาครัฐในอนาคต ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการ ประกอบด้วย การปฏิรูปโครงสร้าง และระบบการบริหารราชการของส่วนราชการ ในภูมิภาคเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ ซึ่งอยู่ระหว่างจัดทำแผนแม่บทเพื่อทบทวนการจัดโครงสร้างของส่วนราชการในภูมิภาค และปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดตั้งส่วนราชการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ รูปแบบ การจัดตั้งส่วนราชการของต่างประเทศ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างของส่วนราชการไทยให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ทันสมัย ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการและแนวทางในการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นอกจากนี้ ผลการดำเนินการที่สำคัญภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย จังหวัดที่มีความคล่องตัว ในการบริหารระบบงานระบบเงิน และระบบกำลังคน โดยนำข้อเสนอรูปแบบจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูงไปทดลองในบางประเด็น 6 จังหวัดนำร่อง เพื่อปรับปรุงและขยายผลในปีต่อไป

ปี 2562 • ปี 2563 • เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 4 กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (0204)

การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้นำเสนอ "มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)" ซึ่งผ่านความเห็นชอบจาก ครม. แล้ว ซึ่งมาตรการดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ “ในแต่ละปีงบประมาณ อัตราข้าราชการที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุมีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 โดยใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ทดแทน” การจ้างงานรูปแบบอื่นซึ่งไม่มีภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาวหรือใช้การจ้างเหมาบริการแทนการบรรจุข้าราชการ โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการจ้างงานรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกในการจ้างงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มช่องทางในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานกับภาครัฐ การพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit) โดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคน (คปร.) มีแนวทางการดำเนินการในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรรจาก ครม. และอัตรากำลังปกติที่ส่วนราชการมีอยู่เดิม โดยส่วนราชการจะต้องมีอัตราว่างที่กันไว้สำหรับการบริหารจัดการภายในไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราข้าราชการทั้งหมดตามที่ คปร. กำหนด ที่ผ่านมาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ยังไม่มีแนวทางและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลดอัตรากำลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิรูปประเทศ โดยส่วนใหญ่เป็นการชะลอการเพิ่มอัตรากำลังและสนับสนุนให้เปลี่ยนไปใช้การจ้างงานในรูปแบบอื่น ซึ่งอาจช่วยลดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในระยะยาว แต่ไม่ส่งผลที่มีนัยสำคัญต่อเป้าหมายที่ต้องการลดอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดและขีดความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

ปี 2562 ● ปี 2563 ● เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ (0205)

ที่ผ่านมาได้ดำเนินการในโครงการที่สำคัญ โดยการพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ซึ่ง ครม. เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 มีมติรับทราบการพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. หารือร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ อาทิ การนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านการสอบภาค ก. ไปปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานตนเอง การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีรูปแบบและขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมยิ่งขึ้น จัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อเตรียมพร้อมเป็นผู้นำขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีการดำเนินการบูรณาการกับหน่วยงานแหล่งทุนอื่น เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การให้ทุนการศึกษา โดยปัจจุบัน อยู่ระหว่างการทบทวนข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับทุนรัฐบาล และมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเตรียมและพัฒนากำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบทุนรัฐบาล

ปี 2562 ● ปี 2563 ● เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 6 การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน (0206)

การดำเนินการที่ผ่านมามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดทำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แล้วเสร็จและอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) อาทิ การพัฒนาระบบการบริหารโครงการก่อสร้างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ซึ่งกรมบัญชีกลางมีแผนที่จะเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้ภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกผ่านทางเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้สาธารณะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปวิเคราะห์ และใช้ประโยชน์ต่อได้ โดยอยู่ระหว่างการตรวจรับระบบการเปิดเผยข้อมูลเพื่อการตรวจสอบงวดสุดท้าย การพัฒนาขีดความสามารถของภาคเอกชนและประชาชน ในการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ โดยโครงการข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) ซึ่งได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2561 เพื่อขยายเครือข่ายให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมป้องกันการทุจริตในโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

ปี 2562
ปี 2563

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 1

บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน

• เป้าหมาย •

จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล เพื่อความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัวได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

• ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565 •

ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ในปี 2565

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

ภาครัฐได้ดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อให้บริการประชาชน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยภาครัฐต้องทำงานร่วมมือ และประสานพลังในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสในการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีความพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งความท้าทายที่ผ่านมา คือ แม้ว่าบริการภาครัฐในหลายเรื่องได้มีการปรับเปลี่ยนการให้บริการเป็นระบบดิจิทัล แต่จำนวน

การใช้งานช่องทางดังกล่าวยังมีไม่มากนัก จากสาเหตุต่าง ๆ อาทิ ขาดการรับรู้ หรือประชาชนยังไม่ไว้วางใจในระบบของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินการที่ผ่านมา **ประเทศไทยสามารถยกระดับอันดับ “Doing Business” หรือรายงานความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ ในปี 2563 ขึ้นมาอยู่ที่อันดับ 21 จากเดิมที่ 27 ในปี 2562 ซึ่งถือเป็นอันดับที่ดีที่สุดของประเทศในรอบ 6 ปี**

การดำเนินงานที่ผ่านมา ประเด็นการปฏิรูปประเทศด้านบริการภาครัฐ ได้ดำเนินการโดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้รับบริการในมิติต่าง ๆ รวมทั้งมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนหรือผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ จากผลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการของภาครัฐ พบว่า ในปี 2562 ประชาชนมีความพึงพอใจร้อยละ 84.75 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.75 เมื่อเทียบกับผลสำรวจ ปี 2560 **โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2563 ประกอบด้วย**

- **การเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน** โดยบูรณาการเลขหมายแจ้งเหตุฉุกเฉินให้เหลือเพียงหมายเลขเดียว ซึ่งขณะนี้ได้ลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษาแล้ว และมีแผนที่จะเริ่มทดลองนำร่อง 11 จังหวัดภายในปี 2564
- **ยกระดับการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง (Faster, Easier and Cheaper)** ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการดำเนินการร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบงานบริการของภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างผลการดำเนินการที่ผ่านมา ประกอบด้วย
  - **การขับเคลื่อนการบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน** โดย**ลดจำนวนคู่มือสำหรับประชาชน**จากประมาณ 700,000 คู่มือ เหลือ 3,418 คู่มือ/กระบวนงาน ซึ่งเป็นการลดความซ้ำซ้อนของคู่มือสำหรับประชาชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ **การลดระยะเวลาที่ใช้ในการอนุมัติ/อนุญาต** ได้กว่าร้อยละ 30-50 ใน 532 กระบวนงาน **การลดการขอสำเนาเอกสารเพื่อพิจารณาประกอบการอนุมัติ อนุญาต**ได้กว่า 1,212 รายการ
  - **การลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในการขอรับการบริการภาครัฐ** ประกอบด้วย **การลดภาระค่าใช้จ่ายในการจ้างแปลเอกสาร ลดขั้นตอน และกระบวนการรับรองเอกสารสำคัญ** สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนได้ประมาณ 40 ล้านบาท **การทบทวนค่าธรรมเนียมในการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ** โดยมีหน่วยงานที่สามารถลดอัตราค่าธรรมเนียมได้ 5 ใบอนุญาต สามารถลดภาระแก่ประชาชนลงโดยรวมประมาณ ประมาณ 392 ล้านบาท อาทิ ใบอนุญาตนำสัตว์เข้ามาในราชอาณาจักรและออกจากราชอาณาจักรของกรมปศุสัตว์ รวมทั้งสามารถยกเลิกใบอนุญาตได้ 6 ใบอนุญาต อาทิ ใบอนุญาตมีไม้แปรรูปไว้ในครอบครองของกรมป่าไม้ ใบแทนใบอนุญาต และคำร้องอื่น ๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
  - **การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบรรเทาความเดือนร้อนของประชาชน ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19** โดยการลงทะเบียนขอรับเงินเยียวยาจากภาครัฐในโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเราไม่ทิ้งกัน โครงการเราเที่ยวด้วยกัน โครงการไทยมีงานทำ โครงการคนละครึ่ง เป็นต้น
  - **การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน เพิ่มมากขึ้นในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19** ทั้งการให้บริการแบบออนไลน์แบบครบวงจร ซึ่งประชาชน และผู้รับบริการไม่จำเป็นต้องไปที่สถานที่ราชการ อาทิ บริการด้านภาษีของกรมสรรพากร กรมศุลกากร บริการด้านแรงงานของกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และการจองคิวล่วงหน้าเพื่อขอรับบริการต่าง ๆ ของกรมการปกครอง กรมที่ดิน เพื่อเป็นการลดความแออัดของสถานที่ในการให้บริการ

ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การดำเนินการในโครงการภายใต้ประเด็นปฏิรูปดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่เป้าหมายสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งยังมีความท้าทายในหลายประเด็น ประกอบด้วย กฎระเบียบของภาครัฐที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล ระบบการให้บริการของภาครัฐยังไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มรูปแบบ การพัฒนาการให้บริการดิจิทัลของแต่ละหน่วยงานที่ต่างคนต่างดำเนินการ ส่งผลให้มีแพลตฟอร์มที่ซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณโดยไม่จำเป็น รวมทั้งด้านทัศนคติ (Mindset) และความรู้ความเข้าใจเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน (Digital Transformation) ของบุคลากรภาครัฐยังมีไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ในระยะต่อไป ภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องของการยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการยกเลิกการอนุมัติ/อนุญาตที่ไม่จำเป็น การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางต่าง ๆ และส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เพื่อลดความซ้ำซ้อน มีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้การบริการภาครัฐพัฒนาแบบก้าวกระโดด การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้ในการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชน รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติ (Mindset) ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจในเรื่องของการนำ Digital Transformation มาใช้ในภาครัฐ

ปี 2562 ●
ปี 2563 ●

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 2

ระบบข้อมูลภาครัฐ มีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

● <u>เป้าหมาย</u> ●

จัดองค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกันด้วยระบบดิจิทัล

● <u>ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565</u> ●

มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระบบข้อมูลภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานมีฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data and Analytics) ที่จำเป็นต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

รัฐบาลมีเป้าหมายในการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมการบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูล และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ จึงได้กำหนดให้การยกระดับระบบข้อมูลภาครัฐให้มีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกันเพื่อก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัลเป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญภายใต้แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งความท้าทายที่สำคัญในช่วงที่ผ่านมา คือ การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่ยังมีไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมผลการดำเนินการด้านการมุ่งไปสู่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยมีทิศทางที่ดีขึ้น **จากผลการจัดอันดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index : EGDI) ของ United Nations E-Government Survey ปี 2563 ประเทศไทยได้อันดับที่ 57 ซึ่งดีขึ้นจากเดิม 16 อันดับจากปี 2561 และเป็นอันดับ 3 ในภูมิภาคอาเซียนรองจากสิงคโปร์ และมาเลเซีย**

การดำเนินงานที่ผ่านมา ประเด็นการปฏิรูประบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งมีความท้าทายด้านการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการนำ Big Data มาใช้ประโยชน์การการบริหารงานภาครัฐ **โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2563 ประกอบด้วย**

- **การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ** โดยผ่านระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลประชาชนกลาง (Population Information Linkage Center) ของกรมการปกครอง และผ่านระบบศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ (Government Data Exchange) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาอนุมัติ/อนุญาตมีแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากหน่วยงานเจ้าของข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง
- **การบูรณาการข้อมูลภาครัฐเป็นแบบ Big Data และนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ (Analytics) ในเรื่องต่าง ๆ** โดยเฉพาะการรับมือกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาทิ **การศึกษาผลกระทบของโรค COVID-19 ต่อการท่องเที่ยว** ของสถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์และบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ (GBDI) **การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP)** ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐให้เป็นฐานเดียว สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลมาประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น ตรงกลุ่มเป้าหมาย ทำให้สามารถวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- **การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Infrastructure) สำหรับการจัดเก็บ และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ** อาทิ ระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Services : GDCC) เครือข่ายสารสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network : GIN) เป็นต้น
- นอกจากนี้ หน่วยงานของรัฐยังมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาทิ การใช้ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานสารบรรณ เป็นต้น

ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ด้านการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐยังเป็นความท้าทายที่สำคัญเนื่องจากปัญหาที่ผ่านมาการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ จึงมีหลายมาตรฐานและหลายระบบทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ยาก รวมทั้งข้อจำกัดด้านกฎหมายที่หน่วยงานจำเป็นต้องปรับปรุงเพื่อให้รองรับการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นแรก ภาครัฐควรให้ความสำคัญด้านการเร่งรัดให้หน่วยงานภาครัฐปรับเปลี่ยนข้อมูลสำคัญของตนให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (Data Digitization) ที่มีคุณภาพตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) ให้แล้วเสร็จก่อน เพื่อเป็นฐานในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเกิดการแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐต่อไป นอกจากนี้ ควรกำหนดประเด็นสำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารราชการอาทิ ระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ระบบงบประมาณแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Budgeting) ของสำนักงบประมาณ ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของกรมบัญชีกลาง และระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

ปี 2562 ●
ปี 2563 ●

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 3

โครงสร้างภาครัฐ กะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง

● **เป้าหมาย** ●

จัดโครงสร้างองค์กรให้เพรียว กะทัดรัด แต่แข็งแรง เพื่อให้สามารถบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก

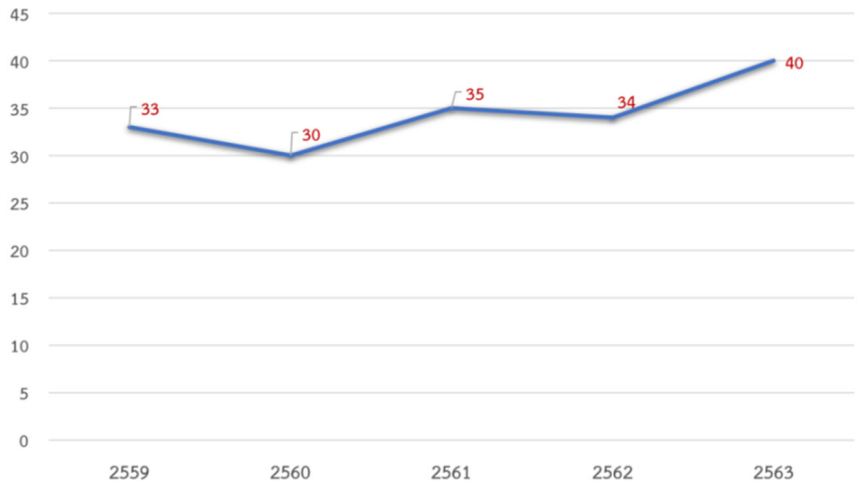
● **ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565** ●

โครงสร้างหน่วยงานของรัฐมีขนาดกะทัดรัด ยืดหยุ่น พร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิผล และมีการบูรณาการบทบาทภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐทั้งหน่วยงานในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ เพื่อสร้างพลังร่วม (Synergy) ในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติและการบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

ที่ผ่านมาภาครัฐของประเทศไทยมีขนาดใหญ่ เพราะหน่วยงานของรัฐยังเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำและให้บริการสาธารณะ (Operation) ส่งผลทำให้โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ มีการขยายตัว (Structural Diversification) อย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบัน มีภาคส่วนอื่นที่มีขีดความสามารถในการดำเนินการจัดทำและให้บริการสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับภาครัฐได้ จึงเริ่มมีแนวโน้มการถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐให้ภาคเอกชนหรือท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายในการปรับรูปแบบการบริหารงานให้เข้าสู่แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเน้นการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความคล่องตัว พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ความพยายามในการลดขนาดโครงสร้างภาครัฐให้กระทัดรัดยังมีปัญหาอุปสรรค แม้ว่าสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิรูปองค์กรของตนเอง เพื่อทบทวนภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานของตนว่าภารกิจใดสามารถถ่ายโอนให้ภาคส่วนอื่น ๆ ได้ เพื่อลดขนาดโครงสร้างภาครัฐ แต่ในทางปฏิบัติ เป็นการยากที่ส่วนราชการจะลดขนาดโครงสร้างหรืออัตรากำลังของตนเอง และยังมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น สภาพการณ์ดังกล่าว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้**ผลการจัดอันดับขีดความสามารถของประเทศไทย** โดยสถาบัน IMD World Competitiveness Center ด้าน Government Efficiency ในประเด็นกรอบการบริหารด้านสถาบัน (Institution Framework) ในช่วงปี 2563 ของประเทศไทยตกลงไปอยู่ระหว่างอันดับที่ 40 ซึ่งลดลงจากเดิม 6 อันดับจากปี 2562

อันดับชีดความสามารถของประเทศ โดย IMD ด้าน Governance Effiency
ประเด็น กรอบการบริหารด้านสถาบัน (Institution Framework)



ที่มา: International Institute for Management Development (IMD)

การดำเนินงานที่ผ่านมา การดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างและระบบงานภาครัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ พบว่า ในปี 2563 ยังไม่ได้นำแผนและแนวทางในการลดขนาดโครงสร้างภาครัฐไปดำเนินการอย่างเต็มที่ แต่มีการศึกษารูปแบบกรมและจังหวัดพันธุ์ใหม่ ซึ่งออกแบบให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เงิน คน ไว้แล้ว อย่างไรก็ตาม อาจมีประเด็นที่ส่งผลต่อการปรับโครงสร้างภาครัฐในอนาคต ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการ ประกอบด้วย

- **การปฏิรูปโครงสร้าง และระบบการบริหารราชการของส่วนราชการ ในภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่** ซึ่งอยู่ระหว่างทบทวนบทบาทภารกิจและระบบการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค โดยสร้างและพัฒนากลไกการทำงานที่เน้นการบูรณาการ/เชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานในพื้นที่
- **ปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** โดยศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดตั้งส่วนราชการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ รูปแบบการจัดตั้งส่วนราชการของต่างประเทศ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างของส่วนราชการไทยให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นทันสมัย ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ และแนวทางในการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- เร่งรัดการนำผลการศึกษาเกี่ยวกับ**จังหวัดที่มีความคล่องตัว ในการบริหารระบบงาน ระบบเงิน และระบบกำลังคน** (รูปแบบจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง) ไปทดลองในบางประเด็น 6 จังหวัดนำร่อง เพื่อปรับปรุงและขยายผลในปีต่อไป

ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย อนึ่ง โดยที่การดำเนินการภายใต้ประเด็นการปรับโครงสร้างภาครัฐ จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและบุคลากรในภาครัฐอย่างมาก ซึ่งอาจเกิดแรงต้านจากภายในจากบุคลากรของภาครัฐ จึงต้องมีการสร้างความเข้าใจและทำงานร่วมกับส่วนราชการอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการดำเนินการในระยะถัดไป อาทิ การทบทวนการจัดโครงสร้างของส่วนราชการในภูมิภาค หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับโครงสร้างของส่วนราชการไทยให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ทันสมัย ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการที่มีผลกระทบสูง จะเน้นการทดลองทำ เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

ปี 2562
ปี 2563

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 4

กำลังคนภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

● เป้าหมาย ●

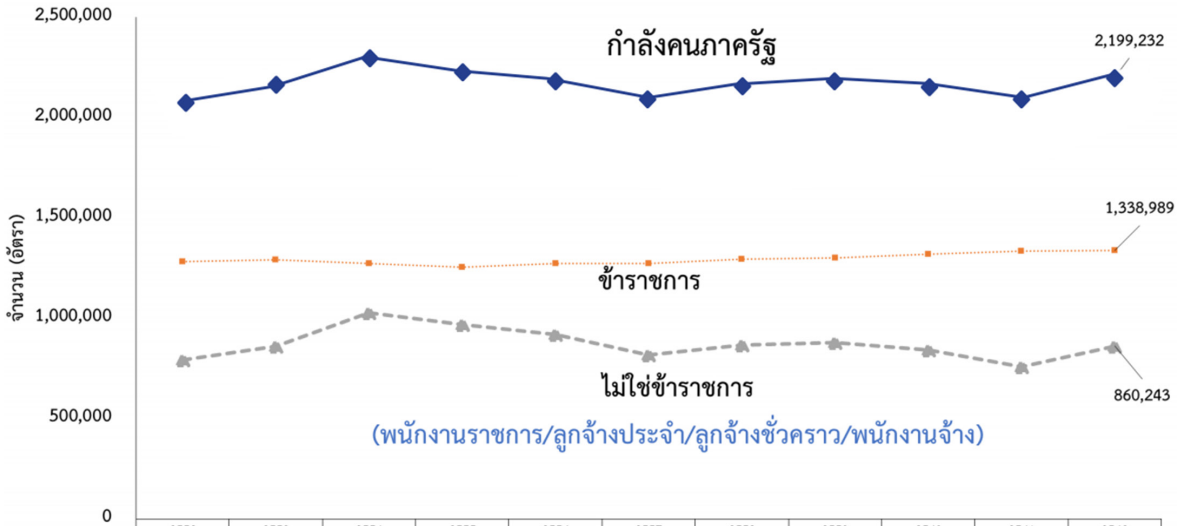
ขนาดกำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัด มีผลิตภาพสูง (High Productivity) และลดภาระค่าใช้จ่ายผูกพันในระยะยาว

● ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565 ●

ร้อยละของอัตรากำลังภาครัฐที่ลดลงภาพรวม ในระยะ 5 ปี (ปี 2561 – 2565) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงาน และภารกิจจัดทำบริการสาธารณะและการให้บริการประชาชนเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง และต้องอาศัยกลยุทธ์หลายประการ อาทิ การปรับรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้มีความหลากหลาย ส่วนราชการสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่น คล่องตัวลดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในระยะยาว ซึ่งการใช้อัตรากำลังในช่วงที่ผ่านมา ถึงแม้จะมีความพยายามกำหนดมาตรการและเงื่อนไขที่จะนำไปสู่การลดขนาดกำลังคน แต่เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีปัจจัยที่เป็นตัวแปรทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ จากข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. พบว่า ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552 – 2562) กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น



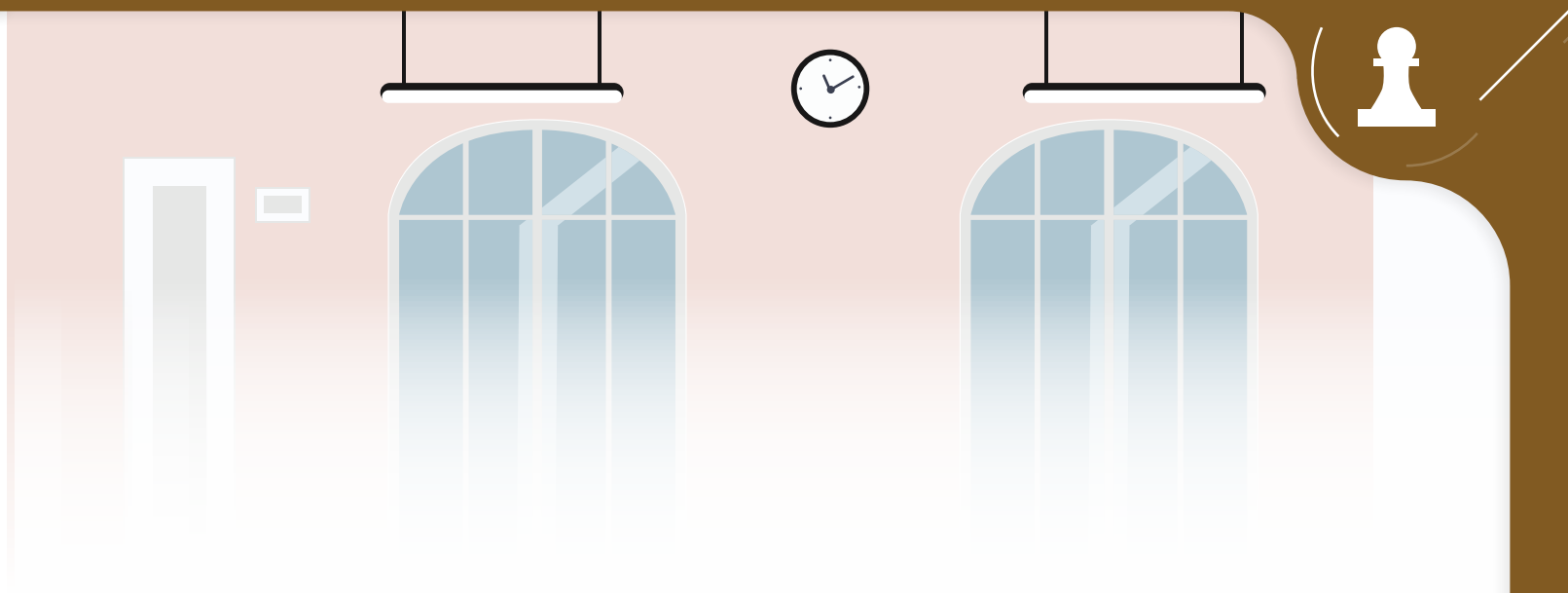
	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562
กำลังคนภาครัฐ	2,072,978	2,153,083	2,297,530	2,221,555	2,188,762	2,091,763	2,157,690	2,179,183	2,160,657	2,092,307	2,199,232
ข้าราชการ	1,280,456	1,292,466	1,272,095	1,252,733	1,271,395	1,274,002	1,293,213	1,299,615	1,318,314	1,334,893	1,338,989
ไม่ใช่ข้าราชการ	792,522	860,617	1,025,435	968,822	917,367	817,761	864,477	879,568	842,343	757,414	860,243

ที่มา: สำนักงาน ก.พ.

คิดเป็นร้อยละ 6.09 แต่จำนวนข้าราชการสังกัดฝ่ายบริหาร (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ซึ่งอยู่ภายใต้มาตรการและการกำกับดูแลของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีแนวโน้มลดลง คิดเป็นร้อยละ 1.93 อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังภาครัฐทั้งหมดในปีที่ผ่านมา พบว่า **ในปี 2562 มีจำนวน 2,199,232 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ที่มีจำนวน 2,092,307 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.11) นอกจากนี้ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐยังมีการจ้าง "พนักงานจ้าง"** ซึ่งอยู่นอกงบบุคลากรในจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากด้วย

การดำเนินงานที่ผ่านมา ปี พ.ศ. 2563 การปฏิรูปกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ได้มีการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปที่สำคัญ ประกอบด้วย

- **วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ** โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ "มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ 2562 - 2565)" ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ "ให้ลดอัตราข้าราชการที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 และให้ใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ทดแทนการบรรจุข้าราชการประจำ"
- **การจ้างงานรูปแบบอื่นซึ่งไม่มีภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาวหรือใช้การจ้างเหมาบริการแทนการบรรจุ ข้าราชการ** โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการจ้างงานรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกในการจ้างงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการเพิ่มช่องทางในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานกับภาครัฐ
- **การพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)** โดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคน (คปร.) มีแนวทางการดำเนินการในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการ ทั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และอัตรากำลังปกติที่ส่วนราชการมีอยู่เดิม โดยส่วนราชการจะต้องบริหารจัดการเพื่อไม่ให้มีอัตราว่างเกินร้อยละ 5 ของอัตราข้าราชการทั้งหมด ซึ่งจะช่วยให้การใช้กำลังคนมีประสิทธิภาพ



ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ยังไม่มีแนวทางและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลดอัตรากำลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิรูปประเทศ โดยส่วนใหญ่เป็นการชะลอการเพิ่มอัตรากำลังและสนับสนุนให้เปลี่ยนไปใช้การจ้างงานในรูปแบบอื่น ซึ่งอาจช่วยลดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐในระยะยาว แต่ไม่ส่งผลที่มีนัยสำคัญต่อเป้าหมายที่ต้องการลดอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดและขีดความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการลดอัตรากำลังคนและปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ลดบทบาทภารกิจของภาครัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็น ถ่ายโอนภารกิจให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีความพร้อมไปดำเนินการแทน เน้นการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามาทำงานให้ภาครัฐ ปรับระบบและกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ไม่เน้นการจ้างงานจำนวนมาก (Labour Intensive) แต่ต้องปรับการจ้างงานภาครัฐไปสู่การจ้างผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ (Knowledge Intensive) ซึ่งจะทำให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัด และคล่องตัว โดยสำนักงาน ก.พ. ควรประสานการทำงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ทั้งในและนอกฝ่ายบริหาร โดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติด้านกำลังคนภาครัฐ

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 5

ปี 2562
ปี 2563

ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่ง ไว้ในภาครัฐได้

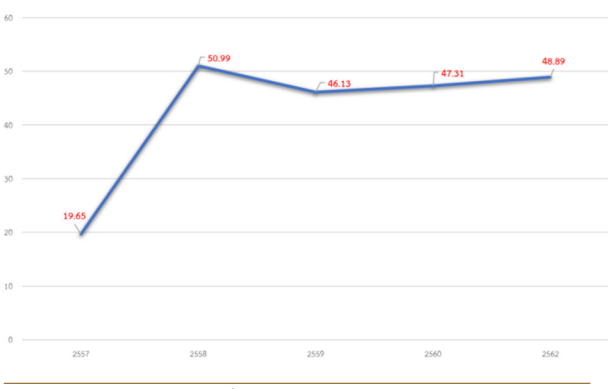
● เป้าหมาย ●

จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

● ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565 ●

ผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะมีความสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น

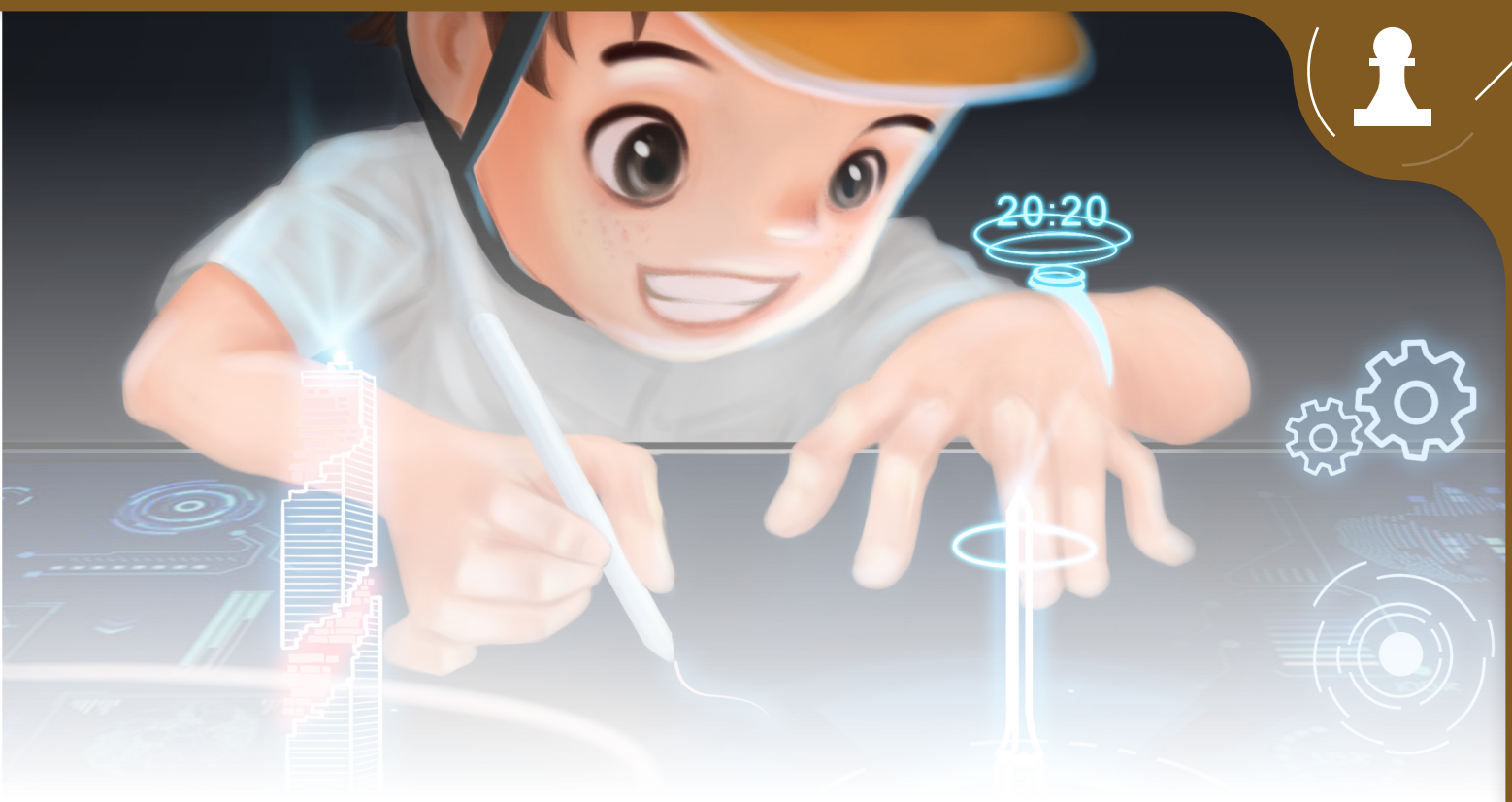
ร้อยละของจำนวนการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญจากการลาออก ต่อจำนวนการสูญเสียข้าราชกรพลเรือนสามัญทั้งหมด



ที่มา: สำนักงาน ก.พ.

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

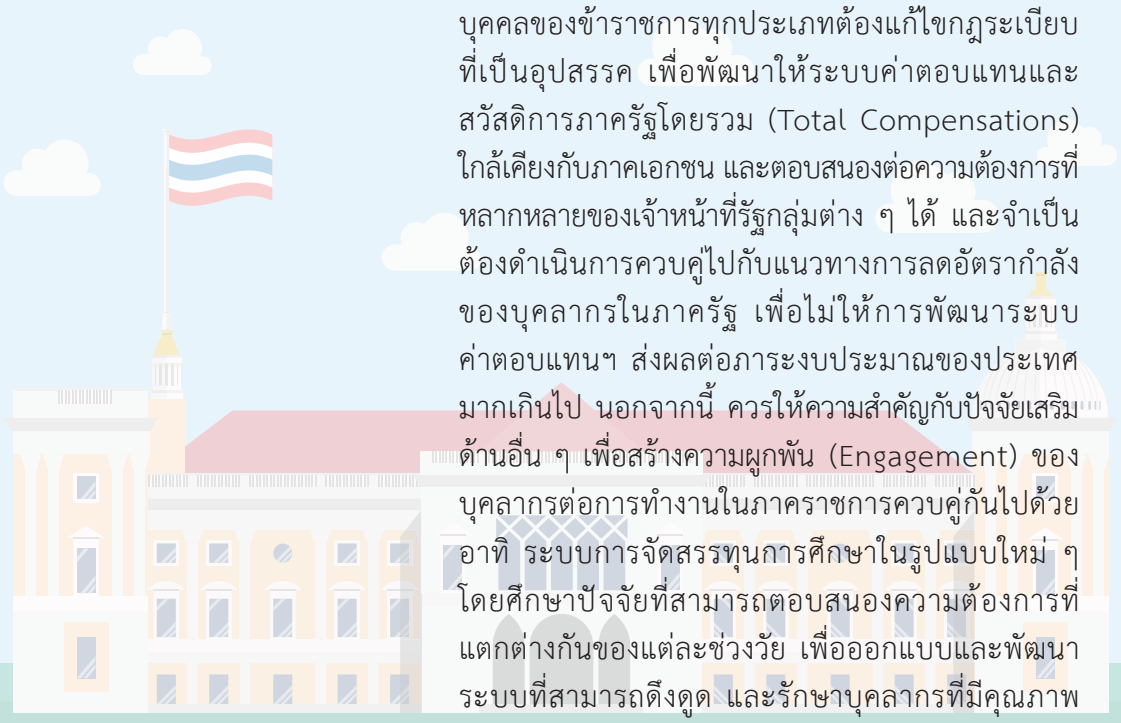
การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้ภาคราชการสามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ จะช่วยให้ภาครัฐมีขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่า คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ มีความสนใจที่จะทำงานในภาคราชการน้อยลง เนื่องจากระบบบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไม่สอดคล้องกับวิถีการทำงานและรูปแบบการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ ประกอบกับมีทางเลือกในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น อาทิ การประกอบอาชีพที่ไม่ประจำ (Freelance) ขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ภาครัฐอาจยังไม่มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย เพื่อจูงใจและใช้ประโยชน์ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ รูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าอาจไม่ยืดหยุ่นและมีข้อจำกัดส่งผลให้ภาครัฐไม่สามารถรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐได้ นำไปสู่อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น **สัดส่วนการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญจากการลาออกต่อการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมดในปี 2562 คิดเป็นร้อยละ 48.89 ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจากปี 2560 ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 47.31**



การดำเนินงานที่ผ่านมา ในประเด็นการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อวางระบบ กลไก และมาตรการต่าง ๆ เป็นหลัก ทำให้เกิดผลกระทบในวงจำกัด **โดยในปี 2563 มีการดำเนินการในโครงการที่สำคัญ** ได้แก่

- **การพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท** โดย ครม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 มีมติรับทราบการพัฒนาระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. หารือร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ อาทิ การนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านการสอบภาค ก. ไปปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานตนเอง
- **การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)** ซึ่งสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีรูปแบบและขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- **จัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อเตรียมพร้อมเป็นผู้นำขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ** โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีการดำเนินการบูรณาการกับหน่วยงานแหล่งทุนอื่น เกี่ยวกับการบริหารจัดการการให้ทุนการศึกษา โดยปัจจุบัน อยู่ระหว่างการทบทวนข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับทุนรัฐบาล และมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเตรียมและพัฒนากำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบทุนรัฐบาล

ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย สำหรับโครงการภายใต้แผนฯ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายในการดึงดูด และรักษาบุคลากรให้อยู่ในภาครัฐ แต่หน่วยงานผู้รับผิดชอบยังไม่สามารถดำเนินการได้ คือ **การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการภาครัฐโดยรวม (Total Compensations) ให้ใกล้เคียงกับอัตราในภาคเอกชนชั้นนำและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มต่าง ๆ** ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลค่าตอบแทนภาครัฐในภาพรวมทั้งระบบ จำเป็นต้องจัดทำร่างกฎหมายเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาทและภารกิจของคณะกรรมการ รวมทั้งปรับเปลี่ยนอำนาจในการกำหนดค่าตอบแทนขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. รายงานว่าไม่สามารถดำเนินการเองได้



ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คณะกรรมการปฏิรูปฯ มีความเห็นว่า องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทุกประเภทต้องแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค เพื่อพัฒนาให้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการภาครัฐโดยรวม (Total Compensations) ใกล้เคียงกับภาคเอกชน และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มต่าง ๆ ได้ และจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับแนวทางการลดอัตรากำลังของบุคลากรในภาครัฐ เพื่อไม่ให้การพัฒนาระบบค่าตอบแทนฯ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของประเทศมากเกินไป นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเสริมด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรต่อการทำงานในภาคราชการควบคู่กันไปด้วย อาทิ ระบบการจัดสรรทุนการศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ โดยศึกษาปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงวัย เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบที่สามารถดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ตรงตามเป้าหมาย

ปี 2562 ●
ปี 2563 ●

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 6

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

● <u>เป้าหมาย</u> ●

สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นในภาคราชการและภาคสังคม และวางระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล

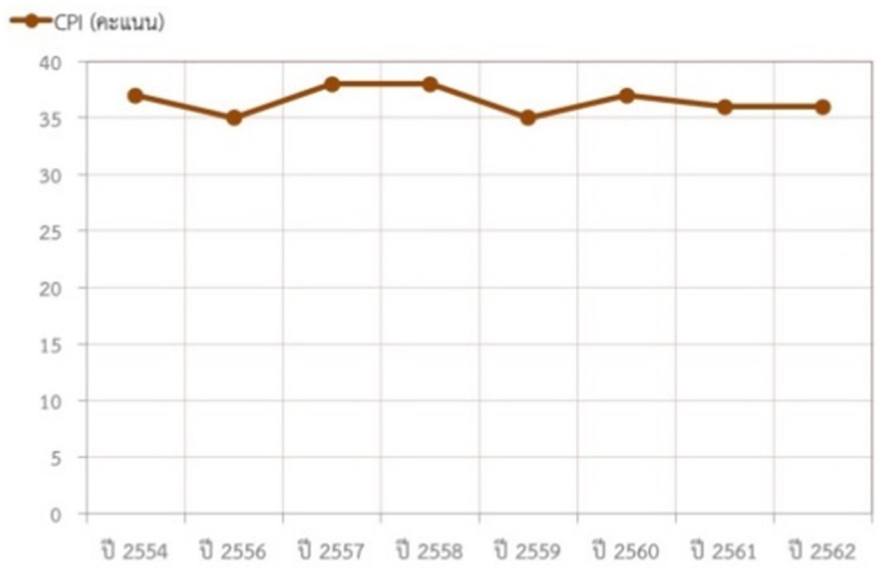
● <u>ค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุภายในปี 2565</u> ●

การทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐลดลง

สถานการณ์ในภาพรวมของเรื่องและประเด็นปฏิรูป

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เป็นกระบวนการที่สำคัญของการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ จึงได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในประเด็นปฏิรูปโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้โดยรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านระบบสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นดิจิทัลในทุกขั้นตอน มีการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบอื่น ๆ อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงมีการรวมการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าบริการที่คล้ายกันไว้ด้วยกัน และ/หรือการรวมซื้อเพื่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาดและลดต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนและประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและป้องกันทุจริตในโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้กระบวนการเกิดความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยภาพรวมด้านการทุจริตที่ผ่านมา **จากผลการประเมินขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ พบว่า พ.ศ. 2562 ประเทศไทยได้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ตกลงมาจากอันดับที่ 99 ในปี 2561 มาอยู่ที่อันดับ 101**

ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอรัปชั่น (CPI) ย้อนหลัง ของประเทศไทย



ที่มา: Transparency International

การดำเนินงานที่ผ่านมา ในประเด็นการปฏิรูปการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน ได้มุ่งเน้นแนวทางการป้องกันการทุจริต **โดยผลการดำเนินการที่สำคัญในปี 2563** ประกอบด้วย

- **การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น** โดยจัดทำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) อาทิ การพัฒนาระบบการบริหารโครงการก่อสร้างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- **การส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใส** ซึ่งกรมบัญชีกลางมีแผนที่จะเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้ภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกผ่านทางเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้สาธารณะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปวิเคราะห์ และใช้ประโยชน์ต่อได้ โดยอยู่ระหว่างการตรวจรับระบบการเปิดเผยข้อมูลเพื่อการตรวจสอบงวดสุดท้าย
- **การพัฒนาขีดความสามารถของภาคเอกชนและประชาชน ในการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ** โดยโครงการข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) ซึ่งได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2561 เพื่อขยายเครือข่ายให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมป้องกันการทุจริตในโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม จากผลกระทบสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อกระตุ้นระบบเศรษฐกิจของประเทศ การจัดซื้อจัดจ้างซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐ จึงควรมุ่งเน้นให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว

ข้อเสนอแนะเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ควรมุ่งเน้นการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการ โดยการเปิดเผยข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะ และส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนและประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและป้องกันการทุจริต นอกจากนี้ ควรพิจารณาแนวทางในการลดขั้นตอนการปฏิบัติและวางระบบการตรวจสอบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน