



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล

เรื่อง

แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการ
บริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

โดย

นางสาววิฤทัย มณีนุชเนตร (เลขที่1647)

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 16
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

รายงานส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นการจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน หน่วยงานราชการที่กำกับดูแลข้าราชการ ด้านการพัฒนาระบบราชการคือ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ ระยะ 5 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อระบบราชการในประเทศไทย (2) จัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี และ (3) เสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ทั้งภายนอก และภายในที่เกี่ยวข้องกับแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำนวน 56 คน ได้แก่ กลุ่มงานส่วนราชการ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนผู้ประสานงานกับระบบราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และใช้กรอบแนวคิดของ PESTEL ในตรวจสอบสภาวะแวดล้อม ภายนอก และใช้ McKinsey 7's Framework เพื่อตรวจสอบสภาวะแวดล้อมภายใน จากนั้นวิเคราะห์ และประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการ พัฒนาการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการ โดยใช้ SWOT analysis และ TOWS Matrix ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐมีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการจึง มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตาม 3 แผนที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบริหารภาครัฐเพื่อประชาชน ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อภาครัฐโดยตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 100% ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการภาครัฐ ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้ง่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลงภาครัฐมีความทันสมัยมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจส่วนราชการนำร่องที่มีความพร้อม โครงสร้างยืดหยุ่น คล่องตัว เสนอปรับปรุงกฎหมายที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารสามารถตั้งหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการภายใน ลักษณะองค์กรบริหารเฉพาะกิจการบริหารเชิงพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 3

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ 2. ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล 3. ด้านการพัฒนาราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น 4. ด้านสังคม กำหนด มาตรฐาน แนวทางการสร้างคนดี คนเก่ง คนกล้าสู่ระบบราชการเพื่อการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ตรากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

การศึกษานี้ มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ จากการบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 รายงานการพัฒนาระบบราชการ ประจำปี พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีนาคม พ.ศ. 2561 คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แนวทางผลักดันประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Thailand Digital Platform) โดยคณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม และพระราชบัญญัติอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การพิจารณากรอบอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงในการสนับสนุนงานส่วนต่างๆ

คำนำ

การปฏิรูประบบราชการเป็นงานสำคัญของประเทศ ซึ่งทุกรัฐบาลได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมา โดยตลอดเพื่อพัฒนาประเทศสู่ความเป็นสากล นับเป็นภารกิจที่รัฐบาลต้องดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม อย่างชัดเจน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและสร้างประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงานราชการ การนำ บริการที่ดีมีคุณภาพมาสู่ประชาชน ปรับเปลี่ยน และรูปแบบการบริหารราชการให้สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการที่หลากหลายของส่วนรวม และการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ สร้าง ความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมต่อระบบราชการ การปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างส่วน ราชการ เป็นกระบวนการหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อทบทวนและจัดการกิจของหน่วยงาน ภาครัฐให้มีความเหมาะสม ขจัดความซ้ำซ้อนและเป็นเอกภาพ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน สอดรับกับ แนวนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ถือเป็นชัดเจนของการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งยังมี กระบวนการและภารกิจอีกหลากหลายที่จะต้องดำเนินการต่อไป เพื่อให้ระบบราชการสามารถขับเคลื่อน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบราชการไทยจึงมีปัญหาที่สั่งสมไว้มาก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนมีธรรมาภิบาล จึงเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ขึ้น และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และมีการ ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่ง นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการ พัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชา รัฐ ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ขึ้น โดย ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำแผนการปฏิรูป ประเทศแต่ละด้าน โดย "การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน" ดังนั้น จึงมีการตั้ง คณะกรรมาธิการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ขึ้น หน้าที่และอำนาจดังกล่าวได้ระบุไว้ในข้อบังคับ การประชุมวุฒิสภา พ.ศ. 2562 ข้อ 78 วรรคสอง (10) ความว่า "คณะกรรมาธิการการบริหารราชการ แผ่นดิน มีหน้าที่ อำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือ ศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การพัฒนาระบบ

ราชการ การผังเมือง และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พิจารณาศึกษาติดตาม เสนอแนะ และ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจและอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาาระบบราชการสัมฤทธิ์ผลอย่างยั่งยืนการรวบรวมฐานข้อมูลของแต่ละ หน่วยงาน กำหนดแผนพัฒนาระบบราชการในมิติต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางหรือมาตรฐานแนวทาง เดียวกันจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเพราะทำให้เกิดการสร้างระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างส่วน ราชการระดับกระทรวงและส่วนราชการระดับกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การให้เกิด ประสิทธิภาพ และเกิดการให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พร้อมขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่รัฐบาล ดิจิทัลและไทยแลนด์ 4.0 การดำเนินงานเชิงบูรณาการและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนส่งผลให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน อีกทั้งยังรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่ไม่ปกติ

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ผู้ศึกษาจึง ได้จัดทำรายงานการศึกษาฉบับนี้ โดยใช้กระบวนการในการวิเคราะห์สภาวะ แวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์ ได้แก่ PESTEL, McKinsey 7's Framework, SWOT analysis และ TOWS Matrix ตลอดจนหลักวิชาในการกำหนดเป้าหมายทาง ยุทธศาสตร์ (END) แนวทางการ ดำเนินการ (WAYS) และมาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) เพื่อกำหนดประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาและมาตรการที่ควรดำเนินการเพื่อการพัฒนาขีด ความสามารถของระบบราชการ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณศูนย์ยุทธศาสตร์ศึกษา สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และคณาจารย์ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และโอกาสจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการผู้ศึกษาหวังเป็น อย่างยิ่งว่า รายงานแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการบริหารราชการ แผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) จะก่อประโยชน์เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการไทยใน การเป็นกำลังสำคัญเพื่อขับเคลื่อนประเทศชาติให้เกิดการพัฒนาต่อไป

นางสาววิฤทัย มณีชูเนตร

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 16

29 เมษายน พ.ศ. 2566

สารบัญ

บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	16
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	16
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	17
1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา	17
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์.....	19
2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก	19
2.2 สถานะแวดล้อมเกี่ยวกับองค์กร.....	38
2.3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	46
2.4 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis).....	57
บทที่ 3 แผนขององค์กร.....	67
3.1 ชื่อแผน	67
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END).....	67
3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS).....	68
3.4 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS).....	70
3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map).....	74
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์.....	77
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้	77
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก	97
ประวัติย่อผู้วิจัย	100

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1-1 แสดงประเภทข้าราชการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท.....	6
ตารางที่ 2-1 สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกตามกรอบ PESTEL.....	48
ตารางที่ 2-2 สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework.....	52
ตารางที่ 2-3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์(SWOT Analysis).....	55
ตารางที่ 2-4 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายใน ตาม McKinsey 7'S Framework.....	57
ตารางที่ 2-5 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก ตาม PESTEL.....	57
ตารางที่ 2-6 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายใน ตาม McKinsey 7'S Framework.....	58
ตารางที่ 2-7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL.....	59
ตารางที่ 2-8 สรุปคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายใน ตาม McKinsey 7'S Framework.....	60
ตารางที่ 2-9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอก ตาม PESTEL.....	60
ตารางที่ 2-10 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix.....	64
ตารางที่ 3-1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์.....	68
ตารางที่ 3-2 แผนงานโครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570).....	70
ตารางที่ 3-3 แผนงานโครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570).....	71
ตารางที่ 3-4 แผนงานโครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570).....	73
ตารางที่ 4-1 ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม”.....	84

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่ 1-1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน.....	7
ภาพที่ 1-2 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน.....	8
ภาพที่ 1-3 ภาพรวมการจัดโครงสร้างส่วนราชการ.....	9
ภาพที่ 1-4 การจัดตั้งส่วนราชการส่วนกลาง / ส่วนภูมิภาค.....	10
ภาพที่ 1-5 ส่วนกลาง : ส่วนราชการในกระทรวง.....	11
ภาพที่ 1-6 ส่วนกลาง : การบริหารราชการในต่างประเทศ.....	12
ภาพที่ 1-7 ส่วนภูมิภาค : ส่วนราชการในจังหวัด / อำเภอ.....	13
ภาพที่ 1-8 ส่วนภูมิภาค : การบริหารในจังหวัด.....	14
ภาพที่ 1-9 ส่วนภูมิภาค : การบริหารงานในอำเภอ.....	15
ภาพที่ 2-1 โครงสร้างของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ.....	45
ภาพที่ 2-2 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).....	61
ภาพที่ 3-1 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map): คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา.....	75
ภาพที่ 3-2 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน เข้าถึง 44 สวัสดิการภาครัฐ.....	76
ภาพที่ 3-3 สวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ประชาชน 44 บริการ.....	76

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาระสำคัญด้านการพัฒนาระบบราชการ การบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดหลักการและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ภายใต้เจตนารมณ์อันสำคัญ คือ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างทางการเมืองการปกครองและการบริหารประเทศโดยอาศัยกลไกผ่านทาง การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ การเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างของรัฐสภาและที่มาของวุฒิสภา เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อมุ่งหมายในการปฏิรูปประเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ประโยชน์สุขและความเจริญก้าวหน้าของประเทศอย่างแท้จริง โดยการปฏิรูปประเทศในแต่ละด้านจะมีการระบุให้มีคณะกรรมการพร้อมอำนาจในการดำเนินการต่าง ๆ อันนำไปสู่การปฏิรูปประเทศอย่างจริงจัง กล่าวได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ครั้งแรกของรัฐธรรมนูญที่มีการบัญญัติไว้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้การปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ นั้นเป็นที่ยอมรับในทางสากล สอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนไทย รวมถึงเพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศ สร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นภายในประเทศโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้มีการปฏิรูปด้าน การบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ และให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน ให้มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์โลกให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐและให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ รวมทั้งกลไกในการป้องกันการทุจริต ทั้งนี้เพื่อให้ระบบบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างแท้จริงทั้งจะทำให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ปราศจากการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง สร้างเสริมความสมดุลระหว่างข้าราชการฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำให้ดำเนินการไปอย่างเหมาะสม ทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้เข้าสู่ระบบราชการอย่างแท้จริงอันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินที่นำไปสู่การทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)

ด้วยสภาพของการดำเนินงานหรือระบบราชการที่เกิดเป็นปัญหาสะสมมาอย่างยาวนาน เมื่อเข้าสู่ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงได้มีการกำหนดวางยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศขึ้นใน 7 ด้านด้วยกัน โดยมีความมุ่งหมายให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประเทศ สังคมมีความสงบสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำอันเป็นการพัฒนาประเทศอย่างมีศักยภาพ สำหรับการปฏิรูประบบราชการหรือการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญและบัญญัติสาระเกี่ยวกับการบริหารบ้านเมืองที่ดีและธรรมาภิบาลไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 และมาตรา 76 และในหมวด 8 คณะรัฐมนตรี มาตรา 164 นอกจากนี้ ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ได้กำหนดให้ดำเนินการพัฒนาประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวการจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วยยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 164 ในการบริหารราชการแผ่นดิน คณะรัฐมนตรีต้องดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อรัฐสภาและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (1) ปฏิบัติหน้าที่และใช้อำนาจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละเปิดเผย และมีความรอบคอบ และระมัดระวังในการดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศและประชาชนส่วนรวม (2) รักษาวินัยในกิจการที่เกี่ยวกับเงินแผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัด (3) ยึดถือและปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (4) สร้างเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมผาสุก และสามัคคีปรองดองกัน และ (5) รัฐมนตรีต้องรับผิดชอบต่อสภาผู้แทนราษฎรในเรื่องที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของตน รวมทั้งต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อรัฐสภาในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายของคณะรัฐมนตรี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพรัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (2) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน (3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน (4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (5) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวเปิดเผย ตรวจสอบได้และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

การพัฒนาระบบราชการหรือการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการกำหนดเป็นวาระแห่งการปฏิรูปไว้ในรัฐธรรมนูญนี้เพื่อให้องค์กรหน่วยงานของภาครัฐนำไปปฏิบัตินั้นถือเป็นจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้เกิดผล

สัมฤทธิ์ต่อไป ดังนั้น เป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้ โดยความคาดหวังของประชาชนในประเทศนั้น มุ่งหวังว่าเพื่อมีการพัฒนาระบบราชการหรือการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว จะทำให้ระบบราชการหรือการบริหารแผ่นดิน เกิดผลในหลาย ๆ ประการ อาทิ (1) โครงสร้างของระบบราชการที่มีขนาดเล็กลงเพื่อสะดวกต่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงสู่ภาคส่วน ๆ อื่น ที่เกี่ยวข้อง (3) การจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใส เหมาะสมกับการบริหารจัดการของส่วนราชการอย่างแท้จริง (4) การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดความโปร่งใส มีความแข็งแกร่งในการดำเนินงานปราศจากการแทรกแซงจากข้าราชการฝ่ายเมืองหรือผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าในทางที่มีขอบ ส่งผลให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการต่อประชาชน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพเพิ่มกำลังความสามารถอย่างรอบด้านและจริงจัง (5) การทำงานของระบบราชการเน้นการทำงานในเชิงรุกมากขึ้นและสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน (6) มีระบบการทำงานที่ทันสมัยสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง (7) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับการทำงานและลดขั้นตอนการทำงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว (8) ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดตามหลักยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม และ (9) อื่นๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 185 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่ง การเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภากระทำการใด ๆ อันมีลักษณะที่เป็นการก้าวก่าย หรือแทรกแซงเพื่อประโยชน์ของตนเอง ของผู้อื่น หรือของพรรคการเมือง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินงานในหน้าที่ประจำของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น (2) กระทำการในลักษณะที่ทำให้ตนมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำโครงการใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ เว้นแต่เป็นการดำเนินการในกิจการของรัฐสภา (3) การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนหรือการให้พ้นจากตำแหน่ง ของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำและมีใช่ข้าราชการการเมือง พนักงาน หรือลูกจ้างของ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่าการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นการพัฒนาโดยสุจริตอย่างแท้จริงจะก่อให้เกิดปัญหาการสร้างสรรค์เสถียรต่อด้านอย่างรุนแรงจากนักการเมือง และข้าราชการระดับสูงที่มีความประพฤติปฏิบัติหน้าที่ส่อไปในทางทุจริต การปฏิรูปภาคราชการให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ นโยบายของรัฐบาลหรือ

ตามกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารราชการซึ่งจะเน้นการมอบอำนาจการกระจายอำนาจ การเป็นประชาธิปไตย การลดกฎ ระเบียบและ การควบคุมจากภาคราชการ และการลดหน่วยงานและกำลังคนภาคราชการ นั้น จะมีผลกระทบต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงมักจะเกิดกระแสการต่อต้านอย่างรุนแรงเนื่องจากผลกระทบต่อสถานภาพหรือผลประโยชน์ที่เคยมีและเคยได้มาก่อน

อีกทั้งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารราชการแผ่นดินของไทย มีเป้าหมายอย่างชัดเจนดังปรากฏใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 3/ 1 บัญญัติไว้ว่า “การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

ตารางที่ 1-1 แสดงประเภทข้าราชการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภท

ประเภทข้าราชการ ^๑	องค์กรกลางบริหารงานบุคคล	กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
๑. ข้าราชการพลเรือน	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ข้าราชการทหาร	คณะกรรมการข้าราชการทหาร (กขท.) ^๒	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. ๒๕๒๑ (แต่ไม่ได้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล)
๓. ข้าราชการตำรวจ	คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)	พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗
๔. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - พนักงานเทศบาล - พนักงานส่วนตำบล	คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) - คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) - คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) - คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๕. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.บ.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
๗. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันการศึกษา	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
๘. ข้าราชการรัฐสภา	คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔
๙. ข้าราชการอัยการ	คณะกรรมการอัยการ (ก.อ.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. ๒๕๕๓
๑๐. ข้าราชการตุลาการ	คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) คณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง (ก.ศป.)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

หมายเหตุ ^๑ * ไม่รวมข้าราชการในสังกัดหน่วยธุรการของศาลและองค์กรตามรัฐธรรมนูญซึ่งรัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--|
| (๑) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ | (๒) สำนักงานศาลยุติธรรม |
| (๓) สำนักงานศาลปกครอง | (๔) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ |
| (๕) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน | (๖) สำนักงานอัยการสูงสุด |
| (๗) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ | |

^๒ มีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการทหารแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม แต่ไม่มีหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

กฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เป็นกฎหมายที่กำหนดการจัดโครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกำหนดให้มีการบริหารราชการใน กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ และในต่างประเทศ ในเรื่องการมอบอำนาจ การรักษาราชการแทน และ กำหนดการบริหารราชการแนวใหม่ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เนื้อหาสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

01

การบริหาร

การบริหารราชการต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

03

จังหวัด

1. กำหนดอำนาจหน้าที่ของจังหวัด/ผู้ว่าราชการจังหวัด
2. กำหนดให้มีคณะกรรมการจังหวัด
3. ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด
4. ให้มี ก.ธ.จ. เพื่อสอดส่องการทำงานของหน่วยงานในจังหวัด

อำเภอ

1. กำหนดอำนาจหน้าที่ของอำเภอ / นายอำเภอ
2. กำหนดให้มีการใกล้ชิดและประนีประนอมของพินิจของประชาชนทั้งทางแพ่ง และทางอาญา

05

หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) ซึ่งมีไว้สำหรับราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ แต่อยู่ในกำกับของส่วนราชการ

ก.พ.ร.

กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. และกำหนดให้มีสำนักงาน ก.พ.ร.

07

02

โครงสร้างส่วนราชการ

1. ภาพรวมการจัดโครงสร้างส่วนราชการ
2. การจัดตั้งส่วนราชการส่วนกลาง / ส่วนภูมิภาค
3. ส่วนกลางได้แก่
 - ส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี
 - ส่วนราชการในกระทรวง
 - การบริหารราชการในต่างประเทศ
4. ส่วนภูมิภาค ได้แก่
 - ส่วนราชการในจังหวัด / อำเภอ

04

การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

กรณีไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นการอย่างอื่นหรือห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ให้ใช้การมอบอำนาจตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้

1. กำหนดผู้มอบอำนาจ/ผู้รับมอบอำนาจ คือใคร ตำแหน่งใด
2. ผู้รับมอบมีอำนาจแน่นอน และสามารถมอบอำนาจต่อได้หรือไม่
3. ผู้มอบต้องมีหน้าที่กำกับติดตาม

06

การรักษาราชการแทน

ใช้ในกรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

1. รักษาการแทนใช้กับตำแหน่งที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. ฉบับนี้เท่านั้น
2. กำหนดตำแหน่งคนที่รักษาราชการแทน
3. คนที่รักษาราชการแทนมีอำนาจเหมือนคนที่ตนไปแทนทุกประการ

การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

มาตรา 3/1 วรรคหนึ่ง การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อ

ประโยชน์สุขของประชาชน	การ ลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น
เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ	การ กระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น
ความมีประสิทธิภาพ	การ กระจายอำนาจตัดสินใจ
ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ	การ อำนวยความสะดวก
การ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	การ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

มาตรา 3/1 วรรคสอง

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรง
ตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึง หลักการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 3/1 วรรคสาม ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึง

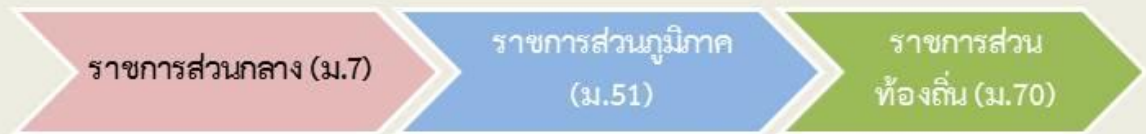
ความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน	การ เปิดเผยข้อมูล
การ มีส่วนร่วมของประชาชน	การ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาตรา 3/1 วรรคสี่

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติ
ราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการ และข้าราชการปฏิบัติก็ได้ (ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกากว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

ภาพรวมการจัดโครงสร้างส่วนราชการ

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ม.4)



หัวหน้ารัฐบาล : นายกรัฐมนตรี (ม.11)

1	สำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นกระทรวง (ส่วนที่ 1 หมวด 1)	1	จัดหวัด (ส่วนที่ 2 หมวด 1)	1	องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ส่วนที่ 3 ม.70 (1))
2	กระทรวง / ทบวง ที่มีฐานะเทียบกระทรวง (ส่วนที่ 1 หมวด 2)	2	อำเภอ (ส่วนที่ 2 หมวด 2)	2	เทศบาล (ส่วนที่ 3 ม.70 (2))
3	ทบวง ซึ่งสังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง (ส่วนที่ 1 หมวด 4)			3	สุขาภิบาล (ส่วนที่ 3 ม.70 (3))
4	กรม หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม (ส่วนที่ 1 หมวด 4)			4	ราชการส่วนท้องถิ่น อื่นตามที่มีกฎหมาย กำหนด (ส่วนที่ 3 ม.70 (4))
1 - 4 เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล		จังหวัด : เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล		1 - 4 การจัดระเบียบหน่วยงานดังกล่าวให้เป็นไปตามที่มีกฎหมายกำหนด	

การจัดตั้งส่วนราชการส่วนกลาง / ส่วนภูมิภาค

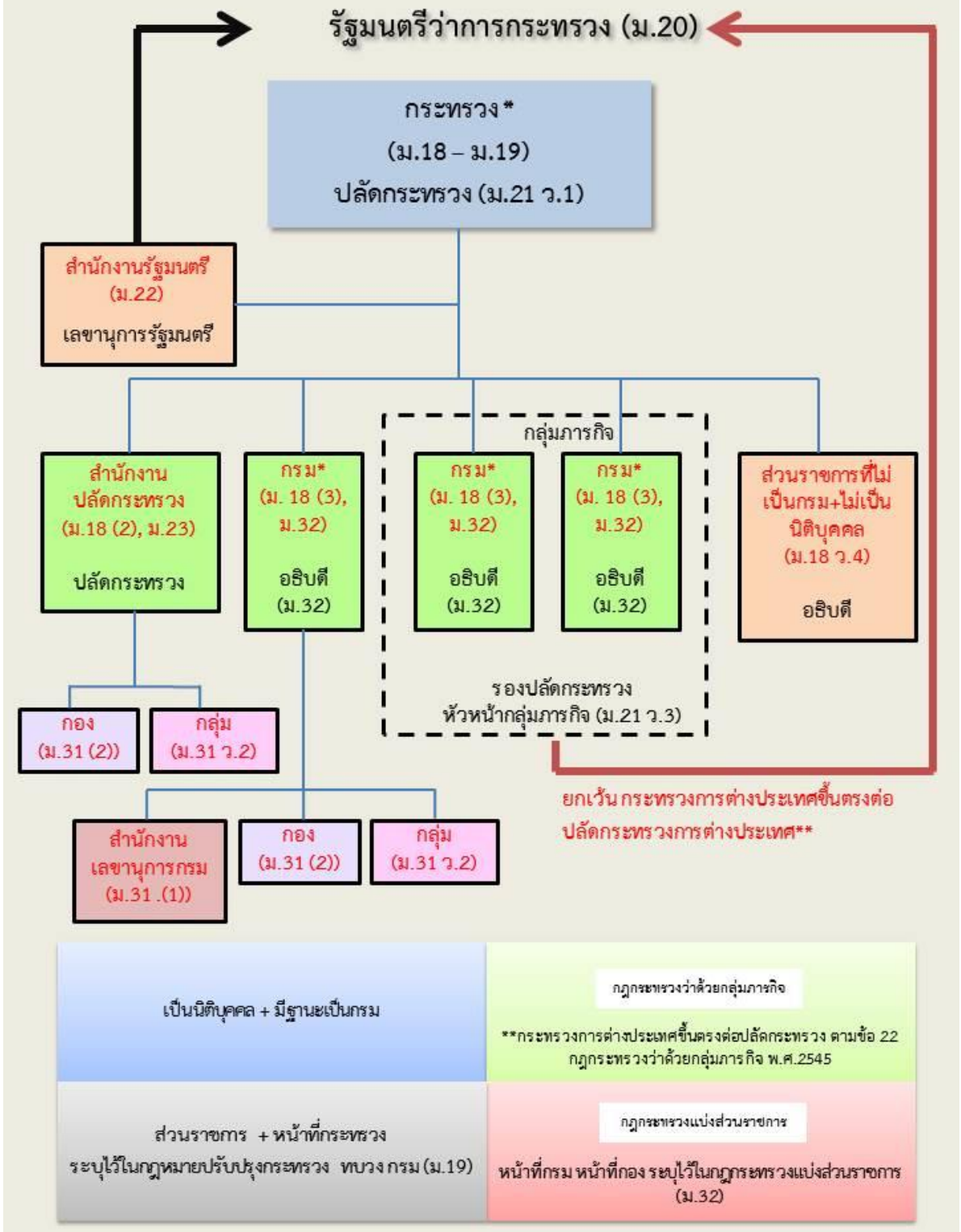
วิธีการจัดตั้งส่วนราชการส่วนกลาง

การตั้ง รวม โอน ส่วนราชการ (ม. 8)	การตั้ง รวม โอน กระทรวง ทบวง หรือกรม : ตราพระราชบัญญัติ
การรวม โอน ส่วนราชการ (ม. 8 ทวิ)	การรวม โอน กระทรวง ทบวง หรือกรม ที่ไม่มีการเพิ่มตำแหน่ง หรือ ข้าราชการ ลูกจ้าง : ตราพระราชกฤษฎีกา
การเปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการ (ม. 8 ตริ)	การเปลี่ยนชื่อกระทรวง ทบวง หรือกรม : ตราพระราชกฤษฎีกา
การยุบ ส่วนราชการ (ม. 8 จัตวา)	การยุบกระทรวง ทบวง หรือกรม : ตราพระราชกฤษฎีกา
การแบ่งส่วน ราชการภายใน (ม. 8 ฉ)	การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานรัฐมนตรี กรม หรือ ส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม : ออกกฎกระทรวง

วิธีการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาค

การตั้ง ยุบ เปลี่ยน แปลงเขตจังหวัด (ม. 52 ว.2)	การตั้ง ยุบ เปลี่ยนแปลงเขตจังหวัด : ตราพระราชบัญญัติ
การตั้ง ยุบ เปลี่ยน แปลงเขตอำเภอ (ม. 61 ว.2)	การตั้ง ยุบเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอ : ตราพระราชกฤษฎีกา

ส่วนกลาง : ส่วนราชการในกระทรวง



ภาพที่ 1-5 ส่วนกลาง : ส่วนราชการในกระทรวง

ส่วนกลาง : การบริหารราชการในต่างประเทศ

ส่วนราชการในกระทรวง
การต่างประเทศที่ตั้ง
ในประเทศต่างๆ
(ม. 50/2, ม. 50/4)

หัวหน้าคณะผู้แทน

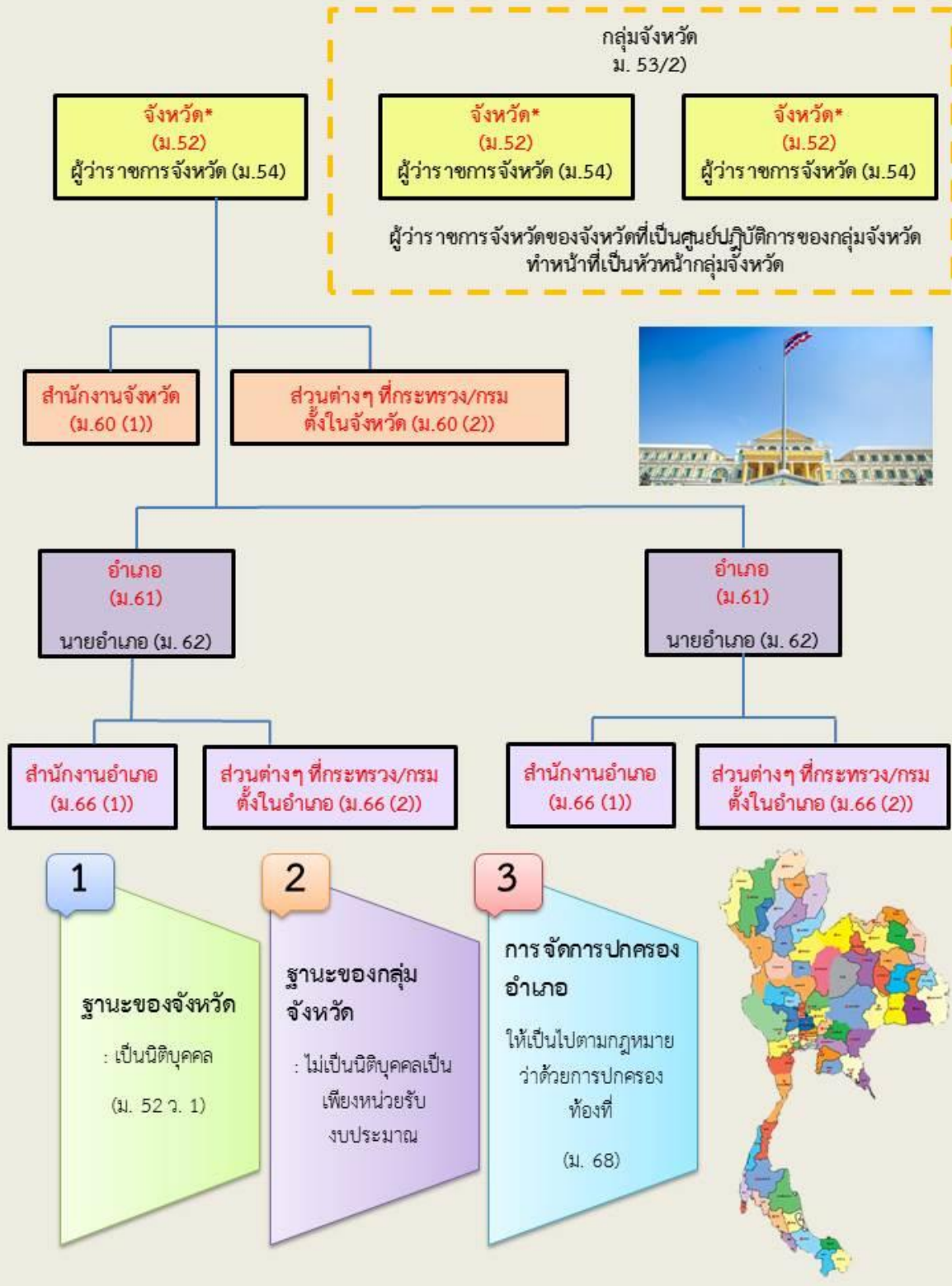
หน้าที่และอำนาจหัวหน้าคณะผู้แทน

รับนโยบายคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี กระทรวง กรม
มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในต่างประเทศ

เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบุคคลในคณะผู้แทน และข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีใช้บุคคล
ในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในประเทศที่ตนมีอำนาจ

รายงานข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการของบุคคลในบังคับบัญชา
เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ส่วนภูมิภาค : ส่วนราชการในจังหวัด/อำเภอ



ภาพที่ 1-7 ส่วนภูมิภาค : ส่วนราชการในจังหวัด / อำเภอ



ส่วนภูมิภาค : การบริหารงานในจังหวัด

อำนาจหน้าที่ของจังหวัด (ม. 52/1)

- นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับตามกฎหมาย
- ค้ำจุน ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชน และชุมชนต่อโอกาสให้ได้รับความเป็นธรรม
- จัดให้มีการบริการภาครัฐอย่างเสมอหน้า รวดเร็ว มีคุณภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีขีดความสามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง/กรม
- ส่วนราชการในจังหวัดต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด

คณะกรรมการจังหวัด (ม. 53)

องค์ประกอบ ประธาน : ผู้ว่าราชการจังหวัด
หน้าที่ เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้น

คณะกรรมการสรรหา กษัตริย์จังหวัด

(ก.ส.จ.) (ม. 55/1)

องค์ประกอบ ประธาน : ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี
หน้าที่ สอดส่องและเสนอแนะการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานของรัฐในจังหวัดให้ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด (ม. 53/1)

- จังหวัดมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- แผนพัฒนาจังหวัดต้องสอดคล้องกับ
 - > แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ
 - > ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด
- การจัดทำแผนฯ ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง
 - > หัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งในจังหวัด
 - > ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น
 - > ผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

การจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด (ม. 53/2)

- ให้นำเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม ม. 53/1 มาใช้กับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วยโดยอนุโลม

หน้าที่และอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด (ม. 54, ม.57)

- รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี, คณะรัฐมนตรี, กระทรวง/กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และประชาชน
- เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด
- บริหารราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และตามแผนพัฒนาจังหวัด
- บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย หรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการ
- บริหารราชการตามคำแนะนำและคำสั่งชี้แจงของผู้ตรวจราชการกระทรวง
- กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ไม่ใช่ราชการส่วนภูมิภาคที่ประจำอยู่ในจังหวัด เว้นแต่มีกฎหมายอื่นกำหนด เช่น ทหาร ครู
- ประสานงานและร่วมมือกับทหาร ตุลาการ อัยการ ในการพัฒนาจังหวัดหรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ
- เสนอบทประฆานต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้อง หรือเสนอขอจัดตั้งงบประมาณต่อสำนักงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด/ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด
- กำกับดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย
- กำกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ, ทำรายงานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด
- บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จ และลงโทษข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ ปลัดกระทรวง/อธิบดี มอบหมาย

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด ต้องเป็นไปตาม พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551

ส่วนภูมิภาค : การบริหารงานในอำเภอ

อำนาจหน้าที่ของอำเภอ

(ม. 61/1)

- นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับตามกฎหมาย
- คุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนด้อยโอกาส ให้ได้รับความเป็นธรรม
- จัดให้มีการบริการภาครัฐ อย่างเสมอหน้า รวดเร็วมีคุณภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถดำเนินการกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนจากกระทรวง/กรม
- ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการบริการร่วมกันของหน่วยงานของรัฐในศูนย์บริการ ร่วม
- ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนชุมชน ในการรองรับการ สนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด กระทรวง กรม
- โกล่เกลี่ย หรือไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในสังคม

อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ

(ม. 61/2, ม.65)

- เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ
- รับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ
- บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง กรม มอบหมาย หรือตามที่ นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลสั่งการ
- บริหารราชการตามคำแนะนำและคำสั่งชี้แจงของผู้ว่าราชการจังหวัด
- ควบคุมดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอตามกฎหมาย

ซึ่งหลักการข้างต้นดังกล่าวถือเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อ "สร้างความเชื่อใจไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน" วิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ "ระบบราชการไทยมุ่งเน้นพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยกระดับขีดสมรรถนะไปสู่ความเป็นเลิศ บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพงานของภาครัฐ ประสานการทำงานกับทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใส ต่อด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เป็นที่น่าเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน"

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)
- 2) เพื่อจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)
- 3) เพื่อเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

- 1) ขอบเขตด้านเอกสาร การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
 - รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
 - กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565
 - เอกสารสำคัญอื่น ๆ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 รายงานการพัฒนาระบบราชการ ประจำปี พ.ศ. 2562 – 2564 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีนาคม พ.ศ. 2561 คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รายงานผลการศึกษาไทยแลนด์ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Thailand Digital Platform) คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา รายงานการพิจารณาเรื่องการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรมของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรมสถานิติบัญญัติแห่งชาติ รายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินวุฒิสภา

ประจำปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 ในระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2563
สำนักกรรมการ 2

2) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 7 คน จาก ข้าราชการจาก
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

3) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ. 2566

1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการศึกษาและ
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามวิธี SWOT Analysis ปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) โดยใช้
McKinsey 7's Framework ปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) โดยใช้ PESTEL Analysis ที่มี
ผลกระทบการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน
วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670) และนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลกระทบสำคัญทั้งภายในและ
ภายนอกมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของ “แผนการเพิ่มขีด
ความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 – 2670)” ด้วยวิธี TOWS Matrix และจัดทำ “แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบ
ราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)”

1.5 ข้อยกจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการจัดทำ “แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ
คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)” มีระยะเวลา
ในการดำเนินการศึกษาที่จำกัดในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2566 อาจทำให้การรวบรวม
ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนที่ไม่
ครบถ้วนสมบูรณ์ในบางประเด็นได้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถของ
ระบบราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)

2) ได้ แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2670)
สำหรับใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของระบบราชการให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อ
รองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

3) ได้ข้อเสนอแนะอันก่อประโยชน์โดยตรงกับหน่วยงาน เพื่อการนำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

2.1.1 การพัฒนาระบบราชการในต่างประเทศ

ประเทศฟินแลนด์ การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนด้านการพัฒนาการบริหารภาครัฐ

การสื่อสารการเมืองดิจิทัล

แผนการฟื้นฟูและความยืดหยุ่นเบื้องต้นของฟินแลนด์ได้รับการเผยแพร่โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการการเติบโตอย่างยั่งยืน เป้าหมายของโครงการคือการสร้างสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่แข่งขันได้สำหรับธุรกิจ และเปลี่ยนฟินแลนด์ให้เป็นผู้ผลิตระดับโลกด้านบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสำหรับสังคมดิจิทัล พร้อมด้วยโซลูชันที่ปลอดภัยสำหรับบริการเหล่านี้ โครงการนี้จะเสริมความแข็งแกร่งให้กับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสังคมฟินแลนด์ผ่านมาตรการที่ส่งเสริมการลงทุนด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และข้อมูลรัฐบาลฟินแลนด์เปิดตัวกลยุทธ์สำหรับการต่ออายุการกำกับดูแลสาธารณะในเดือนธันวาคม ค.ศ. 2020 ซึ่งจะเป็นแนวทางและเสริมสร้างการต่ออายุของธรรมาภิบาลสาธารณะโดยรวมตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 ถึง ค.ศ. 2030 การต่ออายุการกำกับดูแลที่สม่ำเสมอและมุ่งมั่นตามที่อธิบายไว้ในกลยุทธ์จะทำให้การบริการในชีวิตประจำวันคล่องตัวขึ้น ความแน่นอนทางกฎหมายในสังคมและสร้างโอกาสใหม่ให้กับธุรกิจและชุมชน กลยุทธ์นี้พยายามที่จะเสริมสร้างธรรมาภิบาลทั่วประเทศและในภาษาประจำชาติทั้งสองภาษา มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการเข้าถึงดิจิทัลและสนับสนุนการใช้ภาษาธรรมดาในการบริหารให้กว้างขึ้น

กฎหมายการบริหารราชการดิจิทัล

พระราชบัญญัติการเปิดกว้างของกิจกรรมภาครัฐให้สิทธิทั่วไปในการเข้าถึงเอกสารทางการใด ๆ (รวมถึงบันทึกอิเล็กทรอนิกส์) ในสาธารณสมบัติที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชนที่ใช้อำนาจสาธารณะ ฟินแลนด์เลือกที่จะใช้ Directive 2003/98/EC ว่าด้วยการนำข้อมูลภาครัฐกลับมาใช้ใหม่ โดยการแก้ไขกฎหมาย Openness of Government Activities ฟินแลนด์กำลังเตรียมนำ Directive 2019/1024/EC มาใช้ใหม่กับข้อมูลเปิดและการนำข้อมูลภาครัฐกลับมาใช้ใหม่ในปี ค.ศ. 2021 ในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2021 กระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งคณะทำงานสำหรับการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ระบุ ในโครงการของรัฐบาลเพื่อขยายการประยุกต์ใช้กับข้อมูลและสารสนเทศให้กว้างขึ้น

ธรรมาภิบาลดิจิทัล

ตามพระราชบัญญัติการจัดการสารสนเทศในการบริหารราชการแผ่นดิน กระทรวงการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการทั่วไปของการทำงานร่วมกันของทรัพยากรข้อมูลการบริหารราชการ ตลอดจนการประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลและการผลิตบริการไอซีที. ด้วยเหตุนี้ ในฤดูใบไม้ร่วงปี ค.ศ. 2020 กระทรวงได้จัดตั้งกลุ่มความร่วมมือเกี่ยวกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการข้อมูล ความปลอดภัยของข้อมูล และสถาปัตยกรรมการดำเนินงานของโครงการการเติบโตอย่างยั่งยืนสำหรับฟินแลนด์ เป้าหมายของโครงการคือการสร้างสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่แข่งขันได้สำหรับธุรกิจ และเปลี่ยนฟินแลนด์ให้เป็นผู้ผลิตระดับโลก ด้านบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสำหรับสังคมดิจิทัล พร้อมด้วยโซลูชันที่ปลอดภัยสำหรับบริการเหล่านี้ โครงการนี้จะเสริมความแข็งแกร่งให้กับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสังคมฟินแลนด์ผ่านมาตรการที่ส่งเสริมการลงทุนด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และข้อมูล

สาธารณรัฐสิงคโปร์ การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนการพัฒนาการบริหารภาครัฐ

เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์สาธารณะ

GovTech ได้พัฒนาทางออกที่ไม่เพียงปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้อยู่อาศัยและองค์กรของเราเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พลเมืองได้รับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นอีกด้วย

ในช่วงการระบาดของโควิด-19 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีดิจิทัลได้รับการปรับปรุงและสร้างขึ้นเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัส ช่วยเหลือสถาบันสาธารณสุข และถ่ายทอดข้อความสาธารณะและแหล่งข้อมูลไปยังผู้อยู่อาศัยและบริษัทต่างๆ สิงคโปร์สามารถจัดการกับ COVID-19 ได้ด้วยแนวทางที่เน้นการประสานงานซึ่งเน้นเทคโนโลยีอันเป็นผลมาจากสิ่งนี้ GovTech ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเป็นตัวกระตุ้นสำหรับสินค้าสาธารณะ การพัฒนาชุมชน และการเปลี่ยนแปลงโดยขับเคลื่อนกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลทั่วทั้งภาครัฐ (WOG) และมีส่วนร่วมในความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมกันสร้างอนาคตที่ใช้เทคโนโลยี

การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสร้างความร่วมมือ

การมีส่วนร่วมของบุคคลในการร่วมกันสร้างทางออก สามารถช่วยรัฐบาลในการระบุข้อบกพร่องในการให้บริการ ที่ GovTech คิดว่าการมีส่วนร่วมของพลเมืองสามารถช่วยให้เราค้นพบและพัฒนาสินค้าและบริการของรัฐบาลได้ดีขึ้นนี่คือตัวอย่างจากการปรับปรุงแอป LifeSG ในปี ค.ศ. 2020 ตามความคิดเห็นของพลเมืองเพื่อรวมบริการส่วนบุคคล เช่น การหางาน การจัดการภาษี และเรื่อง CPF ตลอดจนสิทธิประโยชน์สำหรับพลเมือง เช่น เครดิต SkillFuture บัตรกำนัล SingaporeRediscover และของขวัญฉลอง MINDEF สำหรับ น.ส. เพื่อปรับปรุงประสบการณ์ของ

ผู้ใช้ ระบบนำทางผู้ใช้ที่ได้รับการปรับปรุงและโปรไฟล์พลเมืองถูกนำมาใช้ ก่อนหน้านี้ แอปมุ่งเน้นไปที่บริการสำหรับผู้ปกครองและผู้สูงอายุ

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และรัฐบาลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

Data Science และ AI ของ GovTech ช่วยให้รัฐบาลทั้งหมดยอมรับวิทยาการข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อให้บริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง แผนกวิทยาศาสตร์ข้อมูลและ AI (DSAID) ของ GovTech ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางความสามารถเพื่อพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพและให้บริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยใช้ข้อมูลเชิงลึกและการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ด้วยการร่วมมือกับหน่วยงานรัฐบาล DSAID ใช้วิทยาการข้อมูลและ AI เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสามารถด้านวิทยาการข้อมูลภายในองค์กร พัฒนากลยุทธ์ข้อมูล นำ AI และบริการข้อมูลไปใช้และตั้งค่าโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลทั่วทั้งรัฐบาล ผลลัพธ์ของนโยบายรัฐบาลดิจิทัลของสิงคโปร์ การให้บริการ และประสิทธิภาพการดำเนินงานดีขึ้นทั้งหมด

ระบุตัวตนแบบดิจิทัล

โครงการริเริ่ม National Digital Identity (NDI) ของสิงคโปร์ช่วยให้ประชาชนและธุรกิจทำธุรกรรมออนไลน์ได้สะดวกและปลอดภัยมากขึ้นทั้งกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นการรวมแอป Singpass, Myinfo และ Myinfo เพื่อมอบความปลอดภัยในการทำธุรกรรมที่มากขึ้นและใช้งานง่าย NDI ยังได้ขยายเพื่อรวมบริการต่างๆ เช่น Myinfo business และ Corppass ซึ่งทำหน้าที่เป็นเกตเวย์ธุรกิจระหว่างประเทศที่ช่วยให้การทำธุรกรรมทางธุรกิจทั่วโลกและการไหลเวียนของข้อมูลและการทำธุรกรรมข้ามพรมแดนในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเชื่อถือได้ Singpass มีฐานผู้ใช้ 4.2 ล้านคน และให้การเข้าถึงที่สะดวกและปลอดภัยมากกว่า 1,700 บริการโดยองค์กรมากกว่า 460 แห่ง ให้บริการประมาณ 97% ของพลเมืองสิงคโปร์และผู้อ่านถาวรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทำให้เป็นหนึ่งในระบบการระบุตัวตนดิจิทัลระดับชาติที่แพร่หลายมากที่สุดในโลก

รัฐอิสราเอล การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ

การส่งเสริมและพัฒนาระบบการปฏิรูปทางดิจิทัลในอิสราเอลในปี ค.ศ. 2030

การศึกษาต่าง ๆ ได้รายงานเกี่ยวกับข้อดีของความก้าวหน้าทางดิจิทัลในด้านเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลดีต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจสวัสดิการ และผลิตภาพของพนักงานในตลาด การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลจากอิสราเอลและประเทศที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานแสดงให้เห็นว่าทุนสาธารณะของอิสราเอลในด้าน ICT นั้นต่ำมาก และมีความเหลื่อมล้ำอย่างมากในการลงทุนทั้งหมดใน ICT จาก GDP เมื่อเทียบกับประเทศที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน อิสราเอลพยายามที่จะปิดช่องว่างนี้ ผ่านโครงการริเริ่ม "Digital Israel" กระทรวงการสื่อสาร หน่วยงาน ICT และอื่น ๆ แต่เพื่อให้ประสบความสำเร็จและตระหนักถึงศักยภาพของการ

ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในอิสราเอล จำเป็นต้องมีแผนการทำงานที่ได้รับคำสั่งตามการวัดผลและข้อมูล สำหรับการพัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในอิสราเอลในปี ค.ศ. 2030 และทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและสวัสดิการส่วนบุคคล และลดความยากจน

โครงการ Going Digital ได้นำข้อเสนอแนะกลยุทธ์ดิจิทัลที่นำเสนอสิ่งเหล่านี้รวมถึงการทำให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมองเห็นได้ในสถิติทางเศรษฐกิจ การวัดความเป็นอยู่ที่ดีในยุคดิจิทัล การออกแบบแนวทางใหม่ในการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง การกำหนดและการวัดทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การวัดความไว้วางใจในสภาพแวดล้อมออนไลน์ การประเมินดิจิทัลของรัฐบาล จุดแข็งและบูรณาการกลยุทธ์ดิจิทัลเข้ากับนโยบายและบริการโดยรวม ประเทศต่าง ๆ มีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันในการกำกับดูแลด้านดิจิทัลโดยมุ่งเน้นไปที่พื้นที่และประเด็นต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยข้อมูล การระบุตัวตนทางดิจิทัล การปกป้องความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล การแบ่งปันบริการ การรวมดิจิทัล นวัตกรรมในภาครัฐ การซื้อกิจการและการลงทุนด้าน ICT ก็อยู่ในอันดับสูงในวาระการประชุมของประเทศ OECD ที่เป็นตัวแทน

การพัฒนายุทธศาสตร์ปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ

รัฐบาลอิสราเอลจะเผยแพร่แผนระดับชาติเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) ของประเทศ แผนดังกล่าวจะรวมถึงขั้นตอนต่างๆ ในการส่งเสริม AI ในด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีระดับสูงของประเทศ Avigdor Lieberman รัฐมนตรีคลังของอิสราเอล และ Orit Farkash-Hacohen รัฐมนตรีกระทรวงนวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กล่าวว่า กลยุทธ์ดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของอิสราเอลในด้านนี้ อิสราเอลอยู่ในอันดับที่ 20 ในดัชนีความพร้อมด้าน AI ของรัฐบาลทั่วโลกที่เผยแพร่โดยนักวิจัย Oxford Insights AI จะเป็นพื้นฐานสำหรับอนาคตของอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงของอิสราเอล และกลยุทธ์ดังกล่าวจะปรับปรุงโปรแกรม AI ระดับชาติที่เปิดตัวในปี ค.ศ. 2020 เท่านั้น

สาธารณรัฐประชาชนจีน การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและการพัฒนาการบริหารภาครัฐ

แผนรัฐบาลดิจิทัล

จีนได้ร่างแผน "รัฐบาลดิจิทัล" อันยิ่งใหญ่จนถึงปี ค.ศ. 2035 เพื่อปรับปรุงการปกครองของประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลกผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล พิมพ์เซียวที่มีชื่อว่าแนวทางเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับการสร้างรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลอย่างครอบคลุมภายในปี ค.ศ. 2025 เพื่อช่วยรัฐบาลในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลทางวิทยาศาสตร์ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ กำหนดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการปกครองแบบเผด็จการและ

ให้ผลการกำกับดูแลที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ เช่น การเฝ้าระวังและการให้คะแนนเครดิต

รัฐบาลจีนกำลังมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ "ข้อมูลขนาดใหญ่" เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ ปกป้องในการจัดการเศรษฐกิจที่ใหญ่เป็นอันดับสองของโลก พื้นที่การกำกับดูแลดิจิทัลที่สำคัญอีก ประการหนึ่งคือการรักษาความปลอดภัยและการควบคุมทางสังคม โดยจีนมีเป้าหมายที่จะทำให้ระบบ ควบคุมการรักษาความปลอดภัยทางสังคมของตน "ให้ฉลาดมากขึ้น" และเสริมความแข็งแกร่งให้กับ แพลตฟอร์มข้อมูลขนาดใหญ่ด้านความปลอดภัยสาธารณะเพื่อ "คาดการณ์" และ "ป้องกัน" ความ เสี่ยงทางสังคม ขั้นตอนของรัฐบาลดิจิทัลของจีนยังเกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะทางออนไลน์ มากขึ้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน การผลักดันนี้เกิดขึ้นเมื่อประเทศเพิ่มความพยายามในการพัฒนา เศรษฐกิจดิจิทัล โดยคาดว่า Big Data Cloud Computing และปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะมีบทบาทนำ ในอนาคตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ขับเคลื่อนด้วย AI

ประเด็นสำคัญของกลยุทธ์การพัฒนา AI ของจีนในปี ค.ศ. 2017 คือ AI สามารถช่วยปรับปรุง บริการสาธารณะและการกำกับดูแล และสิ่งนี้ได้สร้างโอกาสสำคัญสำหรับนวัตกรรมของภาครัฐ รัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่น สถาบันวิจัย และบริษัทเทคโนโลยีกำลังมีความคืบหน้าอย่างรวดเร็วใน การดำเนินโครงการ AI ที่แก้ไขปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง ตั้งแต่การสร้างภาพทางการแพทย์ สำหรับการวินิจฉัยโรค ไปจนถึงการใช้งานเมืองอัจฉริยะเพื่อปรับปรุงการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐาน ของเมือง การใช้งานดังกล่าวมักจะถูกมองข้ามโดยนักวิเคราะห์นอกประเทศจีน ซึ่งมักจะละเลยเรื่อง เล่าเกี่ยวกับอำนาจนิยมหรือนโยบายของนโยบายต่างประเทศของการแข่งขันอาวุธ AI ทั่วโลกการ รวบรวมเรียงความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้กำหนดนโยบายซึ่งอาจเป็นแนวทาง ปฏิบัติของตนเอง โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ด้าน AI ของจีนในการบริการสาธารณะ บทความ ที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม AI ในประเทศจีน นำเสนอการวิเคราะห์โดยละเอียดเกี่ยวกับการ พัฒนาและการใช้เทคโนโลยี AI ของจีน การตรวจสอบผลกระทบต่อการให้บริการสาธารณะและสังคม และการพิจารณาสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้

ประเทศญี่ปุ่น การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและการปฏิรูปบริการสาธารณะในญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดตั้ง Digital Agency ใหม่เพื่อแก้ปัญหาความไร้ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการภาครัฐ Zamma Toshiyuki ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์หลายปีในการส่งเสริม ICT ของ องค์กรภาครัฐเพิ่งเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกลยุทธ์ระหว่างประเทศที่ Digital Agency เขาให้เหตุผล ว่าญี่ปุ่นอยู่ห่างไกลจากประเทศอื่น ๆ ที่ล่าช้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเพิ่ม

ประสิทธิภาพ 'การแปลงเป็นดิจิทัล' ในลักษณะที่จะทำให้บริการด้านการบริหารที่ตึ้นนั้นจำเป็นต้องอาศัยความพยายามร่วมกับภาคเอกชน ก่อนหน้านี้ Zamma เองเคยเป็นวิศวกรระบบจากภาคเอกชนและเป็นที่ปรึกษามายาวนานในบริษัทที่ปรึกษาระดับโลก Digital Agency เป็นหน่วยงานรัฐบาลที่มีเป้าหมายในการทลายไซโลและปรับปรุงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรภาครัฐ

คาดว่าจะทำหน้าที่เป็น "น้ำมันหล่อลื่น" และเครื่องยนต์ของการปฏิรูปเพื่อผลักดันรัฐบาลไปข้างหน้าและปรับปรุงประสิทธิภาพ จุดโฟกัสของวาระการประชุมของหน่วยงานคือการปรับปรุงชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น ยกเลิกการลงทะเบียนและการลงทะเบียนที่สำนักงานต่างๆ การลงทะเบียนสำหรับไฟฟ้าและก๊าซ บริการขนย้าย Service Design Thinking ซึ่งได้รับการส่งเสริมก่อนหน้านี้ในสหราชอาณาจักร กำลังถูกใช้เพื่อสร้างบริการเคลื่อนที่แบบครบวงจร สิงคโปร์เปิดตัวหน่วยงานด้านดิจิทัลเมื่อ 5 ปีก่อน แต่ประเทศต่างๆ มีปัญหาและสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ต่างประเทศต่างมองญี่ปุ่นเป็นผู้นำ เช่น ระบบเตือนภัยแผ่นดินไหวล่วงหน้าและแผนที่อันตรายแบบเรียลไทม์

แนวทางของญี่ปุ่นต่อภาวะเบียบ AI

ในปี ค.ศ. 2019 รัฐบาลญี่ปุ่นเผยแพร่หลักการทางสังคมของ AI ที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นหลักการสำหรับการนำ AI ไปใช้ในสังคม หลักการเหล่านี้กำหนดปรัชญาพื้นฐานสามประการ ได้แก่ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน และความยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ หลักการทางสังคมได้กำหนดหลักการเจ็ดประการเกี่ยวกับ AI 1. มนุษย์เป็นศูนย์กลาง 2. การศึกษา/การเรียนรู้หนังสือ 3. การคุ้มครองความเป็นส่วนตัว 4. การรักษาความปลอดภัย 5. การแข่งขันที่เป็นธรรม 6. ความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ โปร่งใส และ 7. นวัตกรรม

พระราชบัญญัติความโปร่งใสของแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับห้างสรรพสินค้าออนไลน์ขนาดใหญ่ ร้านแอป และธุรกิจโฆษณาดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจถึงความโปร่งใสและยุติธรรมในการทำธุรกรรมกับผู้ใช้ทางธุรกิจ พระราชบัญญัติตราสารทางการเงินและการแลกเปลี่ยนกำหนดให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายด้วยอัลกอริทึมความเร็วสูงต้องลงทะเบียนกับรัฐบาลและสร้างระบบการจัดการความเสี่ยงและเก็บรักษาบันทึกการทำธุรกรรม พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (APPI) อธิบายภาระหน้าที่บังคับที่สำคัญสำหรับองค์กรที่รวบรวม ใช้ หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล พระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ช่วยลดภาระในการพิสูจน์ของผู้เสียหายเมื่อเรียกร้องความรับผิดทางละเมิด แต่กฎหมายคุ้มครองเฉพาะความเสียหายที่เกิดจากวัตถุที่จับต้องได้นั้น มีข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการใช้งาน AI ซึ่งจะแนะนำในส่วน "ระเบียบสำหรับ AI" บุคคลทั่วไปอาจต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดหรือความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นเนื่องจากระบบ AI

รัฐบาลได้จัดเตรียมเครื่องมือต่างๆ เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถนำมาตรการกำกับดูแล AI ที่เหมาะสมไปใช้ได้โดยสมัครใจ แนวทางการกำกับดูแลของ METI สำหรับการนำหลักการ AI ไปปฏิบัติ สรุปลงเป้าหมายการดำเนินการสำหรับการนำหลักการทางสังคมไปปฏิบัติและวิธีการบรรลุเป้าหมายด้วย ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง มีการเผยแพร่แนวปฏิบัติสำหรับการปกป้องและการใช้ข้อมูล เช่น คู่มือการกำกับดูแลกิจกรรมเพื่อความเป็นส่วนตัวในการแปลงรูปแบบดิจิทัล และคู่มือสำหรับการใช้รูปภาพจากกล้อง บริษัทเอกชนกำลังใช้แนวทางเชิงรุกในการกำกับดูแล AI เช่น การประเมินผลกระทบด้านจริยธรรมด้าน AI ของ Fujitsu และแนวทางด้านจริยธรรมด้าน AI ของ Sony สถาบันวิจัยยังมีเครื่องมือเพื่อส่งเสริมการกำกับดูแล AI รวมถึงแนวทางการจัดการคุณภาพการเรียนรู้ของเครื่อง โมเดลห่วงโซ่ความเสี่ยง และกฎระเบียบสำหรับ AI

สาธารณรัฐเอสโตเนีย การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนการพัฒนาการบริหารภาครัฐ

การสื่อสารการเมืองดิจิทัล Digital Testbed Framework ได้รับการสรุปผลในปี ค.ศ. 2019 และจะเปิดตัวทั่วโลกในฤดูใบไม้ร่วงปี ค.ศ. 2021 สารสำคัญของกรอบการทำงานคือการหาแนวทางพัฒนาโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ซึ่งสามารถเพิ่มลงในที่เก็บโค้ดของเอสโตเนียและนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และพัฒนาเพิ่มเติมฟรีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน กรอบการทำงานนี้ช่วยให้รัฐบาลสามารถอำนวยความสะดวกในความร่วมมือด้านนวัตกรรม โดยฝ่ายเอกชน (เช่น บริษัท มหาวิทยาลัย หรือนักพัฒนารายบุคคล)

กฎหมายการบริหารราชการดิจิทัล การแก้ไขพระราชบัญญัติทรัพย์สินของรัฐได้รับการรับรองโดยรัฐสภาในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2021 การแก้ไขเหล่านี้ทำให้รัฐบาลสามารถแบ่งปันซอร์สโค้ดของซอฟต์แวร์ของรัฐได้ฟรีและเป็นแบบเปิดสำหรับทุกคนและเหมือนกัน สิ่งนี้ช่วยให้บริษัทต่างๆ สามารถดึงความสนใจไปยังข้อบกพร่องที่เป็นไปได้ในโค้ด เพิ่มเข้าไป และพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ทั้งหมดตามระบบ e-state ในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการสร้างโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนใหม่ๆ มันสร้างโอกาสสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการเหล่านี้ที่จะใช้และพัฒนาต่อไปโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน เช่น รัฐ รัฐบาลท้องถิ่น แต่รวมถึงตลาดเอกชนด้วย

ธรรมาภิบาลดิจิทัล กระทรวงเศรษฐกิจและการสื่อสารมีกฎหมายแก้ไขเมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2021 โดยมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการการพัฒนาดิจิทัลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ด้วยการจัดระเบียบการจัดการของกระทรวงในด้านการพัฒนาดิจิทัล กรมระบบสารสนเทศของรัฐ (RISO) และกรมการพัฒนาบริการสังคมสารสนเทศ (ITAO) ถูกรวมเข้าด้วยกันเพื่อจัดตั้งสำนักงาน CIO ของรัฐบาลนอกจากนี้ ยังได้จัดตั้ง National Cyber Security Department ขึ้นใหม่ ภารกิจหลักของแผนกคือการจัดการ การจัดองค์กร และการประสานงานของการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

ระดับชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนานโยบายและแผนการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบการดำเนินการและประสิทธิผล การริเริ่มชั้นนำและการเตรียมร่างกฎหมายที่ควบคุมสาขานี้

2.1.2 ข้อกำหนดด้านจริยธรรมในประเทศต่างๆ

ประเทศญี่ปุ่น

1. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องรายงานเกี่ยวกับของขวัญและการเปิดเผยข้อมูล

ประมวลจริยธรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่สูงกว่าในสำนักงานใหญ่ต้องส่งรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับของขวัญต่าง ๆ ไปยังหัวหน้าของแต่ละกระทรวง หน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงานบริหารที่จัดตั้งขึ้นภายใน 14 วัน ตั้งแต่วันแรกของไตรมาสถัดจากไตรมาสปัจจุบัน สำหรับแต่ละเทอมของเดือนมกราคมถึงมีนาคม เมษายนถึงมิถุนายน กรกฎาคมถึงกันยายน และตุลาคมถึงธันวาคม

รายงานจะต้องมีข้อมูล เช่นกำไรที่ได้รับจากของขวัญ วันที่ได้รับกำไร การจ่ายค่าตอบแทน และข้อเท็จจริงพื้นฐาน ชื่อและที่อยู่ของธุรกิจ ผู้ให้ของขวัญ และจำนวนเงินค่าตอบแทนที่จ่าย รายงานต้องมีสำเนารายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้วย

2. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องรายได้

ข้าราชการระดับรองอธิบดีขึ้นไปประจำกองใหญ่ (จำกัดเฉพาะข้าราชการระดับรองอธิบดีขึ้นไปในกองบัญชาการตลอดปีที่ผ่านมาแล้ว) จะต้องทำรายงานแสดงรายได้เป็นประจำทุกปี ดังนี้...

2.1 จำนวนรายได้ประเภทต่าง ๆ

2.2 จำนวนรายได้ที่คำนวณแยกต่างหากจากรายได้อื่น

เจ้าหน้าที่อาจส่งสำเนาแบบแสดงรายการภาษีเพื่อยื่นรายงานรายได้ ฯลฯ ตามที่ระบุในวรรคก่อน ในกรณีนี้ หากจำนวนเงินที่ระบุใน (a) หรือ (b) เกิน 1,000,000 เยน จะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงที่ซ่อนอยู่ในสำเนาแบบฟอร์มการคืนภาษีด้วย เมื่อหัวหน้าของแต่ละกระทรวงและหน่วยงานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงและหน่วยงานนั้น ๆ ได้รับรายงานเป็นลาย ลักษณ์อักษรเกี่ยวกับรายได้ หรือสำเนาแบบแสดงรายการภาษีที่ระบุไว้ในวรรคก่อน จะต้องส่งสำเนาไปยังคณะกรรมการจริยธรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติ

3. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องพฤติกรรมต้องห้าม

การกระทำต่อไปนี้เป็นสิ่งต้องห้ามโดยพระราชบัญญัติและประมวลกฎหมาย 1. การรับของขวัญ 2. การรับอาหารและเครื่องดื่ม 3. การยืมเงิน 4. การยืมหรือให้เช่าสินค้าหรืออสังหาริมทรัพย์ได้ฟรี 5. การรับบริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย 6. การรับหุ้น 7. การท่องเที่ยวหรือเล่นกอล์ฟ 8. การขอให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมใน "พฤติกรรมต้องห้าม" สำหรับบุคคลที่สาม

สาธตวรรษเอสโตเนีย

1. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบด้วยกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามกฎหมายในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่ต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ประเมินสัดส่วนของการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เหตุผลในการตัดสินใจได้ และป้องกันการกระทำเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในการดำเนินการที่เป็นเอกภาพสำหรับการจัดการกรณีที่เกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถทางจริยธรรมในการวิเคราะห์สถานการณ์ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายและปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่ผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่งานต้องไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ปลอมแปลงเอกสารการบังคับบัญชาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการมุ่งเน้นเพื่อประชาชน

เจ้าหน้าที่ต้องมุ่งให้บริการประชาชนต้องปฏิบัติตามเจตจำนงอันชอบด้วยกฎหมาย ช่วยเหลือดูแล และปฏิบัติตามหลักการเพื่อประโยชน์ของประชาชน คำนี้ถึงผลกระทบของการกระทำเฉพาะต่อรัฐและสังคมโดยรวม ต้องพิจารณาทางเลือกที่แตกต่างและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตนด้วยความเคารพและสุภาพในการให้บริการประชาชน

3. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องความน่าเชื่อถือ

หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน เจ้าหน้าที่ต้องสามารถประเมินผลกระทบของการกระทำของตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับความคิดเห็นส่วนตัวและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน พระราชบัญญัติต่อต้านการทุจริตมีเป้าหมายเพื่อป้องกันความขัดแย้งดังกล่าว และเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการป้องกันความขัดแย้งเพื่อไม่ให้ตำแหน่งทางการถูกแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องความเป็นมืออาชีพ

ความเป็นมืออาชีพคือการที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาของตนที่ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยความรู้ที่ดีที่สุด มีความสนใจในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานต่อไป และคุ้นเคยกับหลักการทั่วไปของการทำงานและการพัฒนาของการบริหารราชการ การอัปเดตความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกอบรมในการให้บริการหรือการมีส่วนร่วมในการประชุมระดับมืออาชีพ สิ่งสำคัญคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญและเสนอข้อเสนอสำหรับนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานการคำนึงถึงหลักความเป็นมืออาชีพทั้งสามประการจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามลักษณะงานหรือกฎหมายที่กำหนด หรือ ตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงกำหนด ต้องจัดให้มีการสรรหา การประเมิน การพัฒนาและการรับรองเจ้าหน้าที่ในลักษณะที่ผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ต้องการเริ่มต้นและยังคงทำงานในสาขานั้นต่อไป

5. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องความเป็นกลาง

ค่านิยมหลักของความเป็นกลางคือการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ต้องขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่เป็นกลาง เป็นอิสระจากความชอบส่วนตัวและความเชื่อมั่น ผลประโยชน์ที่เกิดจากบทบาทส่วนตัว และในสถานการณ์ที่มีการเสนอของขวัญหรือสิ่งจูงใจ พระราชบัญญัติต่อต้านการคอร์รัปชันระบุว่าเจ้าหน้าที่ต้องถอนตัวจากการตัดสินใจหากเจ้าหน้าที่ไม่ยุติธรรมหรือไม่เป็นกลาง ซึ่งรวมถึงญาติสนิทของเจ้าหน้าที่ บุคคลที่เกี่ยวข้องทางกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ในฐานะบุคคลธรรมดา

รัฐอิสราเอล

1. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการรายงานการกระทำการทุจริต (ทั่วไป)

กำหนดการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรายงานการกระทำการทุจริตในการบริหารราชการ ให้คำแนะนำแก่พนักงานของหน่วยงานราชการที่ได้รับการเสนอสนับสนุนเป็นการส่วนตัวหรือได้รับข้อมูลของสนับสนุนที่เสนอหรือรับโดยพนักงานที่เป็นเพื่อนกัน ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายโดยทันที ฝ่ายวินัยของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะพิจารณาลงโทษทางวินัยกับข้าราชการที่ไม่รายงานข้อมูลสำคัญดังกล่าวตามที่กำหนด ข้าราชการที่กระทำการดังกล่าวอาจถูกตั้งข้อหาว่าประพฤติตนไม่สมกับเป็นข้าราชการหรือทุจริตต่อหน้าที่

2. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการประกาศทรัพย์สินและของขวัญโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กฎหมายจริยธรรมกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนต้องประกาศทรัพย์สิน หนี้สิน และแหล่งที่มาของรายได้ในอดีต สำหรับตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ ของขวัญที่มอบให้กับข้าราชการถือเป็นทรัพย์สินของรัฐ ดังนั้น พนักงานบริการสาธารณะจะต้องโอนของขวัญใด ๆ ที่ได้รับไปยังคลังของรัฐ การละเมิดกฎหมายนี้ถือเป็นความผิดทางอาญา

3. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (เทศบาล)

ผลประโยชน์ทับซ้อนในการปกครองเทศบาลส่วนใหญ่ควบคุมผ่านตราสารสามฉบับ: กฎหมายเทศบาล (ฉบับใหม่) ปี ค.ศ. 1968 คำสั่ง สภาท้องถิ่นปี ค.ศ. 1951 และคำสั่งสภาภูมิภาคปี ค.ศ. 1958 ตราสารทั้งสามห้ามไม่ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลือกตั้งดำเนินการในผลประโยชน์ทับซ้อน การละเมิดข้อห้ามเหล่านี้ถือเป็นความผิดทางอาญา ตัวอย่างที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการห้ามรับสมัครลูกจ้างที่เป็นเครือญาติของนายกเทศมนตรีและผู้แทนของนายกเทศมนตรี เว้นแต่การสรรหาลูกจ้างเป็นการเฉพาะจะได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิเศษที่กระทรวงมหาดไทยเรียกประชุม ซึ่งสมาชิกเป็นอิสระจากเทศบาล

4. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (สมาชิกรัฐบาล)

ผลประโยชน์ทับซ้อนของสมาชิกรัฐบาล เกี่ยวกับรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยว่าการ รัฐบาลอิสราเอลประกาศใช้กฎหมายสำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง พ.ศ. 2546 การใช้กฎหมายเหล่านี้ได้รับการทบทวนโดยเจ้าหน้าที่ควบคุมของรัฐซึ่งมีอำนาจตรวจสอบการประกาศของรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยว่าการ และแจ้งให้สภาฯ ให้ทราบหากมีการละเมิดกฎ

สาธารณรัฐสิงคโปร์

1. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องของขวัญ การเดินทาง และความบันเทิง

ประมวลกฎหมายอาญาห้ามไม่ให้ของขวัญ ค่าเดินทาง อาหาร หรือความบันเทิงแก่เจ้าหน้าที่ โดยมีเจตนาทุจริต ห้ามไม่ให้เสนอหรือจัดเตรียม 'ความพึงพอใจ' ใด ๆ หากมาพร้อมกับเจตนาทุจริตที่จำเป็น ซึ่งอาจรวมถึงเงิน ของขวัญ เงินกู้ ค่าธรรมเนียม รางวัล ค่าคอมมิชชั่น หลักประกันอันมีค่าทรัพย์สิน ดอกเบี้ยในทรัพย์สิน สัญญาจ้างงานหรือบริการ การปล่อยตัว และบริการอื่น ๆ

2. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องมาตรการป้องกันและบริหารภาครัฐ

นอกเหนือจากมาตรการทางกฎหมายในการจัดการกับผู้กระทำความผิดที่ทุจริตแล้ว รัฐบาลยังได้ใช้แนวทางเชิงรุกในการควบคุมการทุจริต ด้วยการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากรัฐสภาและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และกฎข้อบังคับที่เข้มงวดจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อควบคุม การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่เหล่านี้ต้องการระเบียบวินัยที่มีมาตรฐานสูงเช่น...

เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถกู้ยืมเงินจากบุคคลใด ๆ ที่มีการติดต่ออย่างเป็นทางการได้ หนี้สินและหนี้สินที่ไม่มีหลักประกันของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่สามารถมีมากกว่าสามเท่าของเงินเดือน เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถใช้ข้อมูลอย่างเป็นทางการใด ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องประกาศทรัพย์สินของเขาในการแต่งตั้งครั้งแรกและทุกปี เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถมีส่วนร่วมในการค้าหรือธุรกิจหรือจ้างงานนอกเวลาได้ หากไม่มีการอนุมัติ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถรับความบันเทิงหรือของขวัญในรูปแบบใด ๆ จากสมาชิกของประชาชน

3. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการเป็นกรรมการ ห้างหุ้นส่วน และการแต่งตั้ง (รัฐมนตรี)

รัฐมนตรีต้องยุติการทำงานเพื่อรับค่าตอบแทนหรือมีส่วนใดส่วนหนึ่งในการจัดการกิจการของบริษัท พวกเขาจะต้องไม่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นทางการหรือในฐานะที่ปรึกษา กับกิจการเชิงพาณิชย์ใด ๆ หรือได้รับการชำระเงินในรูปแบบใด ๆ และจะต้องไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการใด ๆ ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างในบริษัทของรัฐหรือเอกชน อย่างไรก็ตาม อาจดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทและอาจเข้าร่วมหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเชิงพาณิชย์ใด ๆ โดยได้รับอนุญาตจากนายกรัฐมนตรี

4. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว (รัฐมนตรี)

เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและความรับผิดชอบสาธารณะ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีทุกคนต้องเปิดเผยต่อประธานาธิบดี (ผ่านนายกรัฐมนตรี) อย่างเป็นความลับ ดังนี้...

แหล่งที่มาของรายได้ ทรัพย์สิน รวมถึงทรัพย์สินทางการเงินทั้งหมด อสังหาริมทรัพย์ ผลประโยชน์ในบริษัทใดๆ หรือการประกอบวิชาชีพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลที่สำคัญอื่นๆ หนี้สินทางการเงิน รวมทั้งการจ้างงานและการกู้ยืม

5. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องความสัมพันธ์กับข้าราชการ

รัฐมนตรีจะต้องไม่ใช้อิทธิพลของตนในการสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานราชการของสิงคโปร์ แต่อาจให้คำรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับการแต่งตั้งครั้งแรกถ้ารัฐมนตรีซึ่งคุ้นเคยกับงานของข้าราชการพลเรือนและขอความเห็นจากคณะกรรมการบริการสาธารณะหรือกองบริการสาธารณะก็ให้ความเห็นได้ ต้องเคารพในหน้าที่ของข้าราชการ คือ วางตัวเป็นกลางในทุกเรื่องทางการเมืองและเรื่องทะเลาะวิวาทในที่สาธารณะ

สาธารณรัฐประชาชนจีน

1. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องห้ามใช้อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

ห้ามใช้ประโยชน์จากอำนาจและอิทธิพลจากตำแหน่งเพื่อครอบครองหรือใช้วัตถุ และบริการ ในนามของการยืมหรือวัตถุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ การรับของขวัญที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างยุติธรรม งานเลี้ยง การเดินทาง พิตแนส ความบันเทิง กิจกรรมอื่น ๆ และเงินของขวัญ หลักทรัพย์ต่าง ๆ และบัตรกำนัล ผู้ที่ใช้อำนาจในทางข้างต้นจะมีการลงโทษทางวินัย

2. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องห้ามทำกิจกรรมแสวงหาผลกำไรโดยไม่ได้รับอนุญาต

หลักจริยธรรมแห่งความซื่อสัตย์ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนกำหนดแนวปฏิบัติของบุคคลหรือหุ้นส่วนที่ดำเนินธุรกิจหรือวิสาหกิจอื่นๆ หรือมีส่วนร่วมในธุรกิจนอกประเทศ และกิจกรรมทางธุรกิจอื่น ๆ เช่น การลงทุนส่วนบุคคลในหุ้นต่างประเทศ เศรษฐกิจ และกิจกรรมตัวกลางที่ต้องชำระเงินตลอดจนการละเมิดข้อบังคับเกี่ยวกับสมาชิกพรรคและเจ้าหน้าที่ระดับสูงที่ทำงานนอกเวลาหรือนอกเวลาเพื่อรับค่าตอบแทน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมตัวกลางที่ได้รับ และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ละเมิดข้อบังคับโดยการทำงานนอกเวลาในหน่วยงานทางเศรษฐกิจ องค์กรทางสังคม และหน่วยงานอื่น ๆ หรือได้รับค่าตอบแทนสำหรับงานนอกเวลาจะต้องดำเนินการตามการลงโทษทางวินัยของพรรค ผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาระดับสูงจะต้องลาออกจากตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ได้รับจะถูกยึด

3. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องห้ามฝ่าฝืนระเบียบการจัดการและใช้ทรัพย์สินของส่วนรวม การ แอบอ้าง ทรัพย์สินส่วนรวมเพื่อประโยชน์ส่วนตน

ผู้ที่อาศัยอำนาจของตนเองในการจัดการบริหารและจัดการสาธารณสมบัติของแผ่นดินและ
การอำนวยความสะดวกในการจัดการ และจัดการสาธารณสมบัติของแผ่นดินเพื่อนำเงินของส่วนรวม
มาขดใช้หรือชำระค่าใช้จ่ายที่พึงมีต่อบุคคลถือเป็นการทุจริต และลงโทษทางวินัยตาม "ข้อบังคับว่า
ด้วยการลงโทษทางวินัยของพรรค" บทบัญญัติเหล่านี้รวมถึงผู้ที่ให้ผู้อื่นยืมเงินสาธารณะโดยฝ่าฝืน
ข้อบังคับ ยังรวมถึงผู้ที่ฝากและปล่อยเงินสาธารณะเป็นการส่วนตัว ผู้ที่ใช้เงินสาธารณะเพื่อเดินทาง
หรือเดินทางด้วยเงินสาธารณะในรูปแบบปลอมแปลง ผู้ที่มีส่วนร่วมในความบังเอิญที่มีการบริโภคสูง
กิจกรรมออกกำลังกายและรับสมาชิกชมรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่นกัน

4. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องห้ามทำการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานโดยฝ่าฝืนระเบียบ

การละเมิดระเบียบว่าด้วยการเลือกและการแต่งตั้งพรรคและผู้ปฏิบัติงานชั้นนำของรัฐบาล
และระเบียบอื่น ๆ ตลอดจนระเบียบของภูมิภาค หน่วยงานต่างๆ และหน่วยงานเกี่ยวกับการคัดเลือก
และแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน คำว่า วิธีที่ไม่สมควร หมายถึง การใช้ญาติพี่น้อง เพื่อน เพื่อหาตำแหน่งให้
ตนเองหรือผู้อื่น และผู้ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนจะถูกตรวจสอบ รวมถึงลงโทษทางวินัย

5. จริยธรรมว่าด้วยเรื่องห้ามใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลทางตำแหน่งแสวงหา ผลประโยชน์แก่ญาติมิตรและบริวาร

ผู้ที่เรียกร้องหรือยุยงให้มีการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งคู่สมรส บุตร ญาติคนอื่น ๆ และ
พนักงานที่อยู่รอบข้าง จะต้องดำเนินการตามบทบัญญัติ การฉวยโอกาสใช้อำนาจหน้าที่ชักจูงให้จ่าย
หรือเบิกค่าใช้จ่ายให้คู่สมรส บุตร คู่สมรส และญาติอื่น ๆ เพื่อการศึกษา ฝึกอบรม เดินทาง โดยหน่วย
รองหรือหน่วยอื่น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจะได้รับการ
ลงโทษ ให้ถอดถอนจากตำแหน่งภายในพรรคตามบทบัญญัติของ "ระเบียบว่าด้วยการลงโทษทางวินัย
สำหรับพรรค"

2.1.3 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

1. การพัฒนาระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล มุ่งแนวทางการ
ขับเคลื่อน คือ การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ในการทำงาน ที่เหมาะสม สอดรับกับบริบทเอื้อ
ต่อการพัฒนาระบบราชการ พัฒนาศักยภาพข้าราชการและการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน
รัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ภาครัฐกับภาคเอกชน และภาครัฐกับภาคประชาชน

2. การศึกษาบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ
ประจำ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource) โดยยึดหลักคุณธรรม โดยไม่ให้มีการ

กระทำการทั้งทางตรงและทางอ้อมอันมีลักษณะที่เป็นการก้าวก้าว หรือแทรกแซงเพื่อประโยชน์ของตนเอง ของผู้อื่น หรือของพรรคการเมือง ในเรื่องดังต่อไปนี้

(2.1) การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินงานในหน้าที่ประจำของข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

(2.2) กระทำการในลักษณะที่ทำให้ตนมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ หรือให้ความเห็นชอบในการจัดทำโครงการใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ เว้นแต่เป็นการดำเนินการในกิจการของรัฐสภา

(2.3) การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำและมีใช้ข้าราชการการเมือง พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

3. การศึกษาการขยายอายุเกษียณราชการสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งต่าง ๆ ควรขับเคลื่อน โดยคำนึงถึงนโยบายกำลังคน ยืดหยุ่น คล่องตัว/ขนาด และต้นทุน ที่เหมาะสมรวมถึงศักยภาพความสามารถเป็นรายบุคคล

4. การสำรวจอัตราเงินเดือนและรายได้รวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกลุ่มตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ในส่วนราชการและองค์กรภาครัฐทั้งหมด ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

5. การศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการหมุนเวียนสับเปลี่ยน ถ่ายเทกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการขับเคลื่อน คือ การหมุนเวียนสับเปลี่ยน ถ่ายเทกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐ

6. การปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุบุคคลที่มีความชำนาญสูงจากนอกระบบราชการ เข้าสู่ระบบราชการ (Lateral Entry)

7. การศึกษาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ สับเปลี่ยน ถ่ายเทกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หาแนวทางการขับเคลื่อน คือ จูงใจ ดึงดูด คนดี เก่ง เข้าสู่ภาครัฐ และการเพิ่มกำลังคนคุณภาพ รวมทั้งการจ้างงานที่หลากหลาย

8. การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะวิถีชีวิตใหม่ คือ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐและพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ

9. การศึกษาเพื่อพัฒนาบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ร่วมกับสำนักงาน ป.ย.ป. และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในส่วนสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

- 9.1) การทบทวนสมรรถนะข้าราชการพลเรือน
- 9.2) แนวทางการพัฒนาข้าราชการ
- 9.3) การปฏิรูประบบทุนรัฐบาล
- 9.4) หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
- 9.5) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มาตรการกำลังคนภาครัฐ/ประสิทธิภาพระบบข้อมูลกำลังคน
- 9.6) การเชื่อมโยงระบบพนักงานราชการกับระบบข้าราชการ
- 9.7) การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)
- 9.8) การบรรจุบุคคลที่มีความชำนาญสูงจากนอกระบบราชการทั้งในและต่างประเทศเข้าสู่ระบบราชการ (Lateral Entry)
- 9.9) รูปแบบการจ้างงาน (Engagement)
- 9.10) ร่างพระราชบัญญัติกฎหมายคุณธรรม
- 9.11) การพัฒนาระบบการประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน รวมทั้งการติดตามประเมินผล
- 9.12) การรวมฐานข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ
- 9.13) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพสังคมเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.1.4 การพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน โดย "การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน" นั้น คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านดังกล่าว ได้กำหนด

แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้ขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นปฏิรูป ดังนี้

- 1) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน
- 2) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 3) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
- 4) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- 5) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้

6) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน
ดังนั้น จึงมีการตั้งคณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ขึ้น หน้าที่และอำนาจดังกล่าวได้ระบุไว้ในข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. 2562 ข้อ 78 วรรคสอง (10) ความเป็น "คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน มีหน้าที่ อำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ปรึกษา กิจการ พิจารณาขอโทษเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การพัฒนาระบบราชการ การผังเมือง และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พิจารณาศึกษาติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง" อีกทั้ง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2562 ราชกิจจานุเบกษาได้มีการประกาศให้พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการ ภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการ จัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศมีการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานของรัฐซึ่งปัจจุบันสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) อยู่ ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563 - 2565 โดยในร่างแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลดังกล่าวได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digitalization)
- 2) การเชื่อมโยงข้อมูล (Integration)
- 3) การเปิดเผยข้อมูล (Openness)

โครงการที่ทำให้การปฏิรูปประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่

1. พัฒนาเกตเวย์บริการดิจิทัล (Digital Service Gateway)
2. ไทยแลนด์ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (One Country One Platform)
3. โครงการที่ทำได้งาน ทำได้รวดเร็ว และเห็นผลเร็ว (Quick Win)
4. โครงการสวัสดิการภาครัฐ
5. โครงการแพลตฟอร์มบัตรดิจิทัลแห่งชาติ (Thailand National Digital Card IDX)

ข้อเสนอแนะ

1. หาเจ้าภาพหลักเพื่อการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มให้เป็นรูปธรรมและสำเร็จผลโดยเร็วสุด
2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนา API (Application Programming Interface) เพื่อแบ่งปัน ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น
3. ทุกกระทรวง กรม ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคต้องพัฒนาแอปพลิเคชันระหว่างหน่วยงานของ ตัวเองขึ้นมา

4. แอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้นสามารถเชื่อมโยงเชื่อมต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกระทรวงได้ โดยข้อมูลที่เก็บไว้ในส่วนกลางสามารถนำมาแบ่งปันเพื่อประโยชน์สูงสุด
5. ตราพระราชบัญญัติ ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงข้อมูลกระทรวงต่างๆให้เกิดการประสานความร่วมมือ
6. พัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดิจิทัลแพลตฟอร์มและ Big Data ให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานภาครัฐ
7. สร้างจูงใจให้คนเก่งที่มีความรู้ความสามารถสามารถจากในและนอกประเทศเข้ามารับราชการเพื่อช่วยเหลือประเทศได้
8. สนับสนุนงบประมาณการบูรณาการฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานเซิร์ฟเวอร์ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ต้องลงทุนทางด้านฮาร์ดแวร์ทุกครั้งที่มีการพัฒนาระบบ

2.1.5 การพัฒนาราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้มีการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้ชัดเจนขึ้น โดยกำหนดให้จังหวัด/กลุ่มจังหวัดยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ โดยให้ถือว่าจังหวัดและกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ซึ่งเป็นความร่วมมือกันตกลงกันระหว่างส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน เพื่อให้มีการดำเนินการพัฒนาจังหวัดที่ตอบสนองต่อประชาชน ในพื้นที่จุดเปลี่ยนสำคัญที่เห็นได้ชัดเจนในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารราชการภูมิภาค คือ การปรับปรุงการบริหารจังหวัด กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ รองรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ให้มีการบูรณาการทุกภาคส่วนในพื้นที่ ทั้งที่เป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชน ตลอดจนจนสภาพปัญหาในพื้นที่ โดยยึดหลักร่วมคิด ร่วมทำร่วมกันแก้ไข ปัญหา เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินแผนงาน ส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีดังนี้

- 1) การปรับปรุงระบบบริหารราชการส่วนกลาง โดยจำกัดโครงสร้างส่วนราชการ ที่เป็นราชการส่วนกลางไปตั้งในภูมิภาค เร่งรัดการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปท้องถิ่นให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- 2) การพัฒนาโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยการปรับปรุง โครงสร้างของจังหวัด และโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เน้นไปที่ยุทธศาสตร์ชาติและ ผู้รับบริการ
- 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น โดยส่งเสริมการ จัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น และพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร
- 4) การปรับปรุงระบบการมอบอำนาจให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 5) การกำหนดหรือสร้างกลไกการบูรณาการการทำงาน โดยทบทวนบทบาท ภารกิจและระบบการบริหารราชการของส่วนภูมิภาคที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการทำงานในพื้นที่
- 6) พัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัดที่มีความ คล่องตัวในระบบงาน ระบบแผนและงบประมาณ รวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลให้มีการทำงาน ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 7) การสร้างกลไกการเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น โดยปรับส่วนกลาง เป็นหน่วยกำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน ปรับปรุงระบบแผนให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศ
- 8) การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ออกกฎหมายกลางเพื่อเอื้อต่อการทำงาน
- 9) จัดโครงสร้างการบริหารในระดับกลุ่มจังหวัด ให้มีความยืดหยุ่นตาม ยุทธศาสตร์ บริหารในรูปคณะกรรมการไม่เน้นการปกครองบังคับบัญชา จัดให้มีกลไกประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อรับผิดชอบพันธกิจในการบูรณาการ
- 10) การเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ส่งเสริมประสิทธิภาพการคลังท้องถิ่น หรือการตรวจสอบสุขภาพการคลังท้องถิ่น ในเรื่องสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านรายได้ 2.งบประมาณรายจ่าย 3.การเงิน 4.การจัดซื้อจัดจ้าง 5.บัญชีและสินทรัพย์ 6.การกำกับดูแลตนเอง และ 7. การประเมินผล
- 11) การเพิ่มช่องทางและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจใช้ระบบออนไลน์ และระบบ QR Code ให้ประชาชนแสดงข้อคิดเห็น และแสดงความพึงพอใจ จัดทำโดยสำนักงานรัฐบาลดิจิทัล

แผนยุทธศาสตร์การสร้างโอกาส กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นประกอบด้วย

แผนที่ 1 การสร้างองค์กรคนดี เพื่อให้เกิดองค์กรคนดีทั้งภาครัฐเอกชน และชุมชน มีคุณงามความดี และความเป็นผู้นำ กระจายอยู่อย่างเสมอภาค สอดคล้องกับอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตแต่ละท้องถิ่นที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความรู้ มีอาชีพ

แผนที่ 2 การเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ที่ตนถนัด ประกอบอาชีพที่ชอบ มีใจรัก มีเงินใช้จ่ายดูแลสุขภาพชีวิต มีงานทำ มีกติกา มาตรการรองรับรัฐธรรมนูญ สิทธิ หน้าที่ ความเท่าเทียม ความเสมอภาคธรรมาภิบาล

แผนที่ 3 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น และการเพิ่มพูนทักษะใหม่ พัฒนาให้คนไทยมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาความรู้และความชำนาญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลก เพื่อให้ประชาชนทุกวัยทุกอาชีพ ทุกพื้นที่ มีโอกาสและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลง หรือมีอาชีพเพิ่มขึ้น

แผนที่ 4 การสร้างให้คนไทยรอบรู้เรื่องการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ โดยรัฐบาลต้องสนับสนุนและส่งเสริมภาคเอกชน และมหาวิทยาลัย สร้างธุรกิจที่เป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทย มีความรู้ มีความคิด มีอาชีพ ซึ่งจะต้องนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางให้ทุกช่วงวัยมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมของตน

แผนที่ 5 การสร้างให้คนไทย มีศิลปะและภูมิใจในวัฒนธรรมไทยการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับอนุบาล - การศึกษานอกระบบ และแรงงานต้องมีโอกาสเรียนรู้ที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ โดยมีการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมในหลักสูตร

แผนกำหนดประเด็นสร้างความยั่งยืน 8 แผนประกอบด้วย

แผนที่ 1 กลไกทางกฎหมาย โดยการกำหนดแนวทางของบรรทัดฐานทางสังคม ให้มีความชัดเจน ประชาชนเกิดการรับรู้อย่างทั่วกัน

แผนที่ 2 กลไกทางภาษีและสิทธิประโยชน์ การสร้างและพัฒนาระบบกลไกทางภาษีให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่มีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนดี คนเก่งคนกล้า ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ในการสร้างแรงจูงใจ ให้เป็นรูปธรรม

แผนที่ 3 กลไกทางเครือข่าย องค์กร มูลนิธิชุมชน เครือข่ายนักปฏิบัติสำหรับกระบวนการจัดการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และระบบสารสนเทศเทคโนโลยี นวัตกรรมแนวคิดการก่อกำเนิด big data ระบบที่เป็นความรู้ที่บันทึกไว้แล้ว หรือความรู้ในคลังสมองมนุษย์

แผนที่ 4 การบริหารจัดการ การบริหารจัดการคนดี คนเก่ง คนกล้าและระบบกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาสังคม เพื่อรับผิดชอบในการพัฒนาคนดี คนเก่ง คนกล้า และคนมีคุณธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนากำลังคน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สังคมแห่งการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรมเกิดการพัฒนาแบบโครงสร้าง

แผนที่ 5 กลไกทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชากรทุกกลุ่มทุกช่วงวัย โดยสอดประสานร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม โดยมีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อตอบสนองกับความต้องการของประชาชน

แผนที่ 6 การคัดกรอง ติดตามและประเมินผล ด้วยระบบและกลไกการสรรหาคนดี คนเก่ง คนกล้า ของหน่วยงาน องค์กร โครงการต่าง ๆ ตามความความพร้อมและพัฒนาการในแต่ละระดับ ช่วงอายุที่หลากหลายมีเกณฑ์ มาตรการ วิธีการของหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ที่ใช้ประเมินผลบุคคลในการเข้าทำงาน เลื่อนลำดับขั้น ตำแหน่ง การยกย่องให้รางวัล การเลื่อนระดับกระบวนการวัดและประเมินผล

แผนที่ 7 การบริหารจัดการกองทุน ด้วยระบบและกลไกในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน คนดี คนเก่ง คนกล้า ได้แก่ ระบบกลไกในการระดมทรัพยากรระบบกลไกในการจัดสรรทรัพยากร ระบบการติดตามประเมินผล การใช้กองทุน

แผนที่ 8 การประชาสัมพันธ์ โดยมีการประชาสัมพันธ์คนดี คนเก่ง คนกล้าแห่งชาติ ผ่านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระบบและทิศทางของสื่อสารมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการเสาะหา สร้างเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า โดยจัดทำแผนในระดับต่าง ๆ ให้สอดประสาน เกิดการบูรณาการ การติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนให้เหมาะสมกับบริบทที่แท้จริงและกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบหรือหน้าที่และอำนาจให้ชัดเจนจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละระดับได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 สภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับองค์กร

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่นของรัฐที่มีได้อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหารตามที่หน่วยงานดังกล่าวร้องขอ รายงานต่อคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่มีการดำเนินการขัดหรือไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 3/1 เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการจัดตั้ง การรวม การโอนการยุบเลิก การกำหนดชื่อ การเปลี่ยนชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น ติดตาม ประเมินผล และแนะนำเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และรายงานต่อคณะรัฐมนตรีพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง

กรม รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในกรณีที่เป็นปัญหา รวมทั้งจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงาน รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานการปฏิบัติราชการของสำนักงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานการเงินและพัสดุ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาข้าราชการ งานวิเทศสัมพันธ์ งานเลขานุการนักบริหาร และงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.พ.ร.
- ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

กองกฎหมายและระเบียบราชการ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- จัดร่างกฎหมายและระเบียบ ให้ความเห็นและวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย รวมทั้งศึกษาและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร.

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายในความรับผิดชอบ และจัดทำคู่มือเผยแพร่การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบ ราชการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะ เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลาง ที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหารงานและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

- ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และประสานงานกับองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐ รูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานและการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานวิชาการของคณะกรรมการพัฒนา และส่งเสริมองค์การมหาชน และคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และกำกับ ติดตามการขับเคลื่อนการให้บริการภาครัฐกิจ และภาคประชาชนด้วยระบบดิจิทัล

- สนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบูรณาการข้อมูลภาครัฐ การแก้ไขอุปสรรค ความท้าทายและบริการระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ภาครัฐกิจและภาคประชาชน

- เสนอแนะการลดอุปสรรคจากกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ภาครัฐก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบราชการ และการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- จัดทำและพัฒนาแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ การดำเนินงานของส่วนราชการ และแนวทางการสอบทานผลการดำเนินงานของส่วนราชการ

- จัดทำรายงานประจำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ รวมทั้งรายงานการประเมินตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ

- ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ และประสานงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบราชการ และการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองนวัตกรรมบริการภาครัฐ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และทำกับ ติดตามการขับเคลื่อนกฎหมายว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ และกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนานวัตกรรมบริการภาครัฐและระบบบริหารจัดการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

- กำหนดแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาบริการภาครัฐ และส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติ

- เสนอแนะให้มีการปรับปรุง ทบทวน ยกเลิกกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาระบบบริหารงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดความสัมพันธ์ และการพัฒนาบทบาทระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาแนวทาง มาตรการและวิธีการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

- ศึกษารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัด เพื่อสร้างความเข้มแข็งจังหวัดให้เป็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และส่งเสริม สนับสนุนให้จังหวัดนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติ

- การจัดทำกรอบ แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ และประสานงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด

- สนับสนุน และประสานการดำเนินงานในการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาระบบราชการ 1 มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะ และประสานงานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม การจัดตั้ง การรวม การโอน การยุบเลิก การกำหนดชื่อ การเปลี่ยนชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น
- ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและปรับปรุงระบบงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการนำยุทธศาสตร์หรือมาตรการในการพัฒนาระบบราชการไปสู่การปฏิบัติของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาระบบราชการ 2 มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะ และประสานงานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม การจัดตั้ง การรวม การโอน การยุบเลิก การกำหนดชื่อ การเปลี่ยนชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น
- ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและปรับปรุงระบบงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการนำยุทธศาสตร์หรือมาตรการในการพัฒนาระบบราชการไปสู่การปฏิบัติของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

• ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลทิศทาง แนวโน้ม ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในอนาคต เพื่อพัฒนาและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์

- แผนงานและมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
- ศึกษา วิเคราะห์ประเด็นสำคัญหรือนโยบายเฉพาะด้านเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ เสนอแนะนโยบาย และเปิดเผยต่อสาธารณะ
- สร้างการรับรู้และเข้าใจให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ให้เป็นการกำลังคนคุณภาพ เป็นกลไกการเปลี่ยนแปลงระบบราชการและการปฏิรูปประเทศ
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

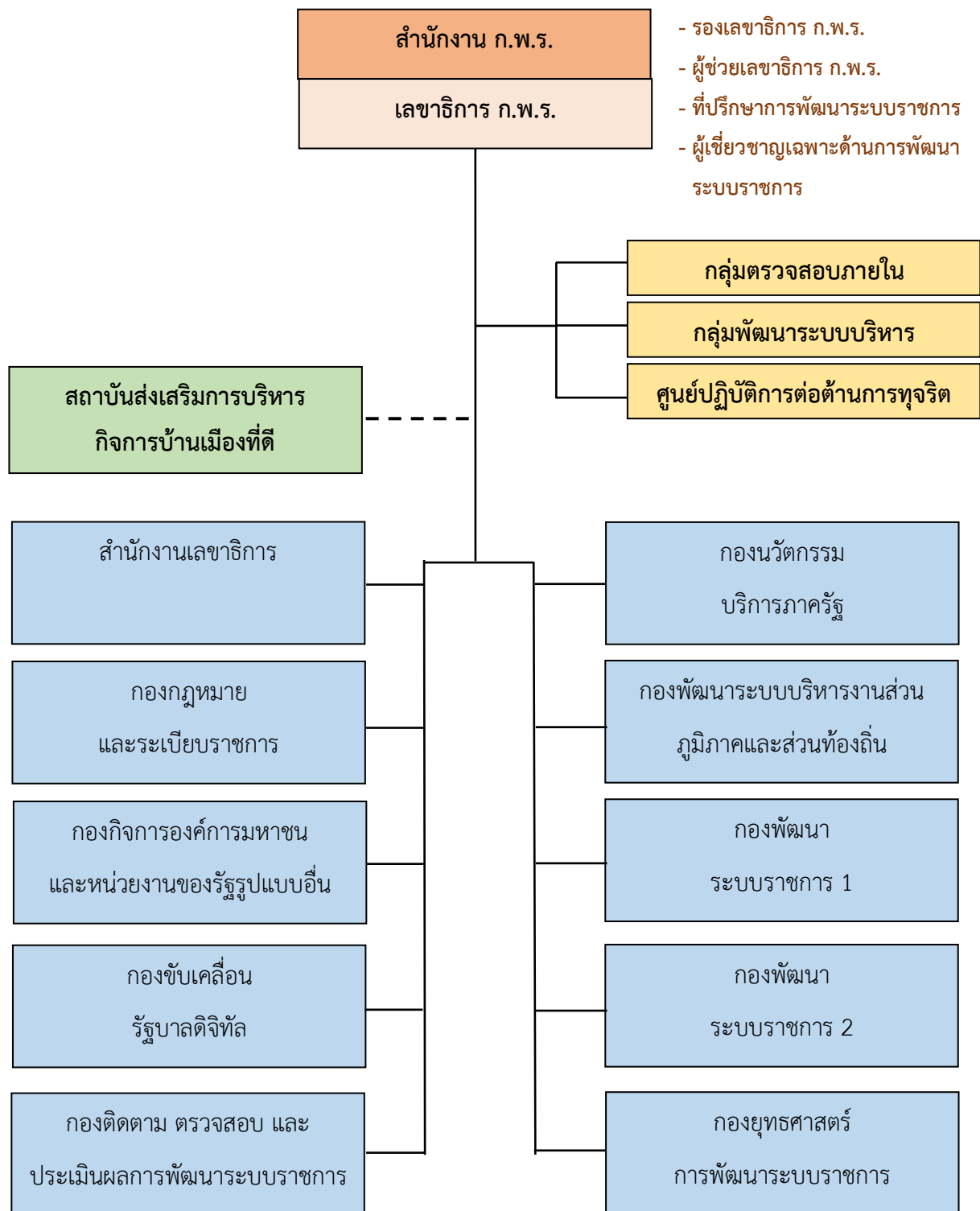
- ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ของสำนักงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่เลขาธิการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการ ภายในสำนักงาน
- ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงาน
- ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และส่วนราชการในสำนักงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- เสนอแนะแก่เลขาธิการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงาน รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อเลขาธิการ
- ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสำนักงานดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีชอบของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตามหัวข้อที่ 3 และ 4 และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการและการคຸ້ມครองจริยธรรม เสนอต่อเลขาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ

2.3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.3.1 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร

จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาระบบราชการไทยโดยพิจารณาทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ครอบคลุม 6 มิติที่สำคัญตามกรอบ PESTEL ประกอบด้วย ด้านการเมือง (Political : P) ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E) ด้านสังคม (Social : S) ด้านเทคโนโลยี (Technological : T) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental : E) และด้านกฎหมาย (Legal : L) พบประเด็นที่น่าสนใจในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.3.1.1 ด้านการเมือง (Political) สภาพแวดล้อมทางการเมืองในระดับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการขยายอิทธิพลของประเทศมหาอำนาจส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการเมืองในประเทศนั้น รัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบพลิกโฉม (Transform) ไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” อย่างไรก็ตาม การแทรกแซงของนักการเมืองในระบบราชการยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่นำมาซึ่งการทุจริตคอร์รัปชัน นอกจากนี้ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทรัพยากรในการแก้ไขจัดการก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการเช่นเดียวกับการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ

2.3.1.2 ด้านเศรษฐกิจ (Economic) การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศมหาอำนาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจทั่วโลก ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณภาครัฐของไทย ที่สำคัญ การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ระบบราชการต้องเร่งปรับตัวให้มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงเป็นที่เชื่อมั่นของนักลงทุน เพื่อให้สามารถรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้

2.3.1.3 ด้านสังคม (Social) ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอันเนื่องมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนทั่วโลก ทำให้เกิดการใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีการรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรือพวกพ้อง เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันถือเป็นวาระสำคัญของโลก ในวันที่ 9 ธันวาคม ของทุกปี ถือเป็นวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ได้จัดทำอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านทุจริต ค.ศ. 2003 ขึ้น (United Nations Convention against Corruption) โดยมีประเทศที่ร่วมลงนามจำนวน 140 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย นอกจากนี้ Transparency International (TI) หรือ องค์การความโปร่งใสนานาชาติยังได้จัดทำ

Corruption Perceptions Index (CPI) หรือ ดัชนีการรับรู้การทุจริต เพื่อประเมินภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และมีการประกาศคะแนน CPI เป็นประจำทุกปี ประเทศที่ได้คะแนน CPI ต่ำ ความน่าสนใจในการลงทุนก็จะลดลงเนื่องจากนักลงทุนมองว่าการทุจริตเป็นหนึ่งในความเสี่ยงของการประกอบธุรกิจ จากผลการประเมิน CPI ในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ประเทศไทยมีค่า CPI 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 จาก 180 ประเทศ และเป็นอันดับที่ 4 ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน รองจากสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, พ.ศ. 2565) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องเร่งแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับปัญหาวัฒนธรรมที่เรียกว่า “ระบบอุปถัมภ์” จากค่านิยมที่นับถือระบบอาวุโส ความเป็นผู้น้อย-ผู้ใหญ่ การทดแทนบุญคุณ ระบบอุปถัมภ์นี้ไม่เพียงเป็นสาเหตุที่บั่นทอนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร แต่ยังนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ เช่น ความขัดแย้งภายในองค์กร ความไม่เป็นธรรม การขาดขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเกี่ยวกับ “สังคมสูงวัย” ที่ส่งผลต่อการจัดบริการภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ค่านิยมของสังคมไทยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพราชการและความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากหน่วยงานราชการส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาระบบราชการไทย

2.3.1.4 ด้านเทคโนโลยี (Technological) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มขีดความสามารถและความสะดวกรวดเร็วในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชากรโลกในปัจจุบัน ทุกประเทศจึงต้องปรับตัวให้ทันเร็วที่สุด การบริการภาครัฐหลายประเทศต่างปรับตัวสู่โลกออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนด้วยรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อและขอรับบริการจากภาครัฐได้ง่าย รวดเร็ว และประหยัดเวลาในการตรวจสอบ การจัดทำเอกสารสำคัญต่างๆ ที่ภาครัฐร้องขอ และยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย ท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าว ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การเป็น e-Government หลายหน่วยงานของรัฐได้เดินหน้าพัฒนาองค์กรก้าวสู่การเป็น e-Government อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริการประชาชนที่สะดวกและรวดเร็วมากที่สุด สอดคล้องกับการพัฒนา “ระบบราชการ 4.0” รองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ข้อมูลจากเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (พ.ศ. 2566) เผยแพร่ผลการจัดอันดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index หรือ EGD) ขององค์การสหประชาชาติ โดยระบุว่า ในปี พ.ศ.2563 ประเทศมีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกของโลก คือ เดนมาร์ก เกาหลีใต้ เอสโตเนีย ฟินแลนด์ และ ออสเตรเลีย สำหรับประเทศไทยนั้นอยู่ในอันดับที่ 57 จาก 193 ประเทศ สูงขึ้นจากปี

พ.ศ. 2561 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 73 อย่างไรก็ตาม ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องเฝ้าระวังและแก้ไขป้องกัน

2.3.1.5 ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) การความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) จากปัญหาภาวะโลกร้อน (Global Warming) ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยและรุนแรงมากขึ้น รวมทั้งโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้นคน ระบบนิเวศน์ของสิ่งมีชีวิตโดยรวม และสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจของประเทศที่ได้รับผลกระทบ ดังเช่นปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ในห้วงเวลาที่ผ่านมาซึ่งส่งผลกระทบต่อทั่วโลก ปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญในการกำหนดแผนงานและมาตรการเพื่อให้มีการทำงานนอกสถานที่หรือที่บ้าน รวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

2.3.1.6 ด้านกฎหมาย (Legal) เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบราชการของทุกประเทศคือกฎหมาย สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565 อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตามกฎหมายในบางประเด็นยังขาดรูปธรรมและมีความล่าช้า

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกตามกรอบ PESTEL ประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎหมาย ทำให้ทราบถึงผลกระทบเชิงบวกที่เป็นโอกาส (Opportunities) และผลกระทบเชิงลบที่เป็นอุปสรรค (Threats) ที่มีส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกตามกรอบ PESTEL

PESTEL	สภาวะแวดล้อมภายนอก	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านการเมือง (Political)	- รัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศ	- การเปลี่ยนแปลงของการเมืองโลกจากการขยายอิทธิพลของประเทศมหาอำนาจ - การแทรกแซงของนักการเมืองในระบบราชการ

PESTEL	สถานะแวดล้อมภายนอก	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	ไทย 4.0	- ความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างกลุ่มต่าง ๆ
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	- การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น	- การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศมหาอำนาจ
ด้านสังคม (Social)	- มีการลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านทุจริต ค.ศ. 2003 ของ 140 ประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย - ค่านิยมของสังคมไทยเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพของข้าราชการ - ความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐ	- การทุจริตคอร์รัปชันอันเนื่องมาจากปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม - ปัญหาระบบอุปถัมภ์ - การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
ด้านเทคโนโลยี (Technological)	- ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาบริการภาครัฐ - มีการส่งเสริมการพัฒนาสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	- ภัยคุกคามทางไซเบอร์มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)	- ทั่วโลกพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น - ทั่วโลกให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัย - เกิดการทำงานรูปแบบใหม่	- การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศปัญหาภาวะโลกร้อน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคอุบัติใหม่ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้คน ระบบนิเวศน์ของสิ่งมีชีวิตโดยรวม และสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจของประเทศที่ได้รับผลกระทบ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก

PESTEL	สถานะแวดล้อมภายนอก	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
		<ul style="list-style-type: none"> - มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานจากที่ทำงานสู่ที่บ้านและนอกสถานที่ - การปรับตัวสู่โลกเทคโนโลยีต้องใช้อาศัยระยะเวลา
ด้านกฎหมาย (Legal)	- มีกฎหมายรองรับการพัฒนาระบบราชการ	- การปฏิบัติตามกฎหมายในบางประเด็นยังขาดรูปธรรมและมีความล่าช้า

2.3.2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในองค์กร

จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยพิจารณาจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ครอบคลุมมิติที่สำคัญโดยใช้ McKinsey 7'S Framework ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบการดำเนินงาน (Systems) รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) และ ค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) พบประเด็นที่น่าสนใจในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.3.2.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) สำนักงาน ก.พ.ร. มีจุดแข็ง ได้แก่ เป็นหน่วยงานระดับประเทศที่รับผิดชอบโดยตรงด้านการพัฒนาระบบราชการ พันธกิจขององค์กรเป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา 3/1 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ 1) งานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) 2) ภารกิจด้านนโยบายการพัฒนาระบบราชการ 3) ภารกิจด้านการให้บริการประชาชน 4) ภารกิจปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐและ 5) ภารกิจเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างของ สำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการ กองกฎหมายและระเบียบราชการ กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น กองขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ กองนวัตกรรมบริการภาครัฐ กองพัฒนาระบบบริหารงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น กองพัฒนาระบบราชการ 1 กองพัฒนาระบบราชการ 2

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ

2.3.2.2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) สำนักงาน ก.พ.ร. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่องและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ระบบราชการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน" ซึ่งมีความชัดเจนและเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ไว้อย่างเหมาะสม แต่ยังมีจุดอ่อนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติซึ่งมีความล่าช้าและยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

2.3.2.3 ระบบการดำเนินงาน (Systems) สำนักงาน ก.พ.ร. มีจุดแข็งด้านระบบการดำเนินงานคือได้รับอำนาจจากภาครัฐในการรับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ส่วนจุดอ่อนคือ มีความล่าช้าในการดำเนินงานเนื่องจากมีขั้นตอนมาก เทคโนโลยีขาดความทันสมัย มีการจัดสรรงบประมาณซ้ำซ้อน และมีการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

2.3.2.4 รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) สำนักงาน ก.พ.ร.

2.3.2.5 บุคลากร (Staff) สำนักงาน ก.พ.ร. มีกำลังคนน้อย ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มีปริมาณมาก และมีความสำคัญระดับประเทศ

2.3.2.6 ทักษะ (Skills) บุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. มีทักษะสูงในด้านการบริหารจัดการแต่ยังขาดทักษะด้านการนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค

2.3.2.7 ค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) สำนักงาน ก.พ.ร. มีค่านิยมร่วมคือ

- คิดริเริ่มและเรียนรู้
- มองไปข้างหน้าและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ทำงานแบบเครือข่าย
- มีขีดสมรรถนะสูง
- ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม

แต่ยังขาดค่านิยมในเรื่องขาดความคิดริเริ่มและเรียนรู้กับองค์กรภายนอกหรือองค์กรระหว่างประเทศขาดการทำงานแบบเป็นเครือข่ายเชิงบูรณาการขาดการส่งเสริมสนับสนุนขีดความสามารถในการพัฒนาสายงานยังคงมีระบบอุปถัมภ์และระบบคอร์รัปชันในวงราชการ

1. ปัญหาเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
2. ปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการไทย
3. ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารราชการเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน
4. ปัญหาด้านการบริหารงานแบบศูนย์รวมอำนาจ
5. โครงสร้างราชการที่ไม่คล่องตัว
6. ปัญหาภาวะเปียบเทคโนโลยีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย
7. ปัญหากำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพ

8. ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม

9. ปัญหาทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน โดยใช้ McKinsey 7'S Framework ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบการดำเนินงาน (Systems) รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) และ ค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) ทำให้เห็นจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของ ก.พ.ร. ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-2 สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework

McKinsey 7'S Framework	สภาวะแวดล้อมภายใน	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้างองค์กร (Structure)	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดขึ้นตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และเป็นหน่วยงานระดับประเทศที่รับผิดชอบโดยตรงด้านการพัฒนาระบบราชการ - มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ โดยมีโครงสร้างที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างตามกฎหมายไม่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนยาก - การขับเคลื่อนนโยบายต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลง - เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ - มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ไว้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติซึ่งมีความล่าช้า และยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร - การสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ

	<p>เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการทบทวนยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ 	
<p>ระบบการดำเนินงาน (Systems)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกภาคส่วนราชการได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยง - มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน - มีฐานข้อมูลข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความล่าช้าในการดำเนินงานเนื่องจากมีขั้นตอนมาก - เทคโนโลยีขาดความทันสมัย - มีการจัดสรรงบประมาณซ้ำซ้อน - มีการแทรกแซงจากนักการเมือง - มีหลายระบบและบางระบบยังไม่เสถียรเพียงพอ
<p>รูปแบบการบริหาร (Style)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการภายใน ลักษณะองค์กรบริหารเฉพาะกิจการบริหารเชิงพื้นที่มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วม - มีสายงานการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจชัดเจน - ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - การบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นชัดเจนหลายขั้นตอน
<p>บุคลากร (Staff)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรฐานแนวทางการสร้างคนดี คนเก่ง คนกล้าสู่ระบบราชการ - มีคนน้อย ไม่เพียงพอต่องาน - บุคลากรมีองค์ความรู้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบสอบเข้ารับราชการที่ไม่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำ - มีระบบอุปถัมภ์ในสายงาน การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน - มีการโยกย้ายตำแหน่งและลาออกจากราชการ - ในอีก 5 ปีข้างหน้า จะขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
<p>ทักษะ (Skills)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขางานของตนและสอดคล้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการโยกย้ายบุคลากรทำให้บุคลากรที่มีความสามารถลดจำนวนลง

	กับภารกิจหลักขององค์กร รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสังคม	- มีบุคลากรใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์และต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะ
ค่านิยมร่วม (Shared Values)	<ul style="list-style-type: none"> - คิดริเริ่มและเรียนรู้ - มองไปข้างหน้าและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ทำงานแบบเครือข่าย - มีขีดสมรรถนะสูง - ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดค่านิยมด้านความคิดริเริ่มและเรียนรู้กับองค์กรภายในองค์กรภายนอกหรือองค์กรระหว่างประเทศ - ขาดการทำงานแบบเป็นเครือข่ายเชิงบูรณาการ - ขาดการส่งเสริมสนับสนุน ขีดความสามารถในการพัฒนาสายงานอย่างเป็นรูปธรรม - ยังคงมีระบบอุปถัมภ์ในวงราชการ - ปัญหาเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ - ปัญหาเรื่องขนาดระบบราชการไทย - ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารราชการเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน - ปัญหาด้านการบริหารงานแบบศูนย์รวมอำนาจ - ปัญหาภาวะเบียดเทคโนโลยีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย - ปัญหากำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ของงาน - ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม - ปัญหาทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสถานะแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอกขององค์กรเป็นการชี้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นโดยข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์หรือทิศทางในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S1: เกิดขึ้นตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560</p> <p>S2: มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับโดยมีโครงสร้างที่ชัดเจน</p> <p>S3: อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>S4: ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย</p> <p>S5: อยู่ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>S6 : เป็นการพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>S7 : มีการระบุภารกิจอำนาจหน้าที่แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนและมีกฎหมายรองรับ</p> <p>S8 : มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยเข้าด้วยกัน</p> <p>S9 : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถลดการทุจริตคอร์รัปชันได้</p> <p>S10 : มีกรอบกำหนดมาตรฐานเพื่อควบคุมการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจให้เป็นไปตามหลักซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>S11 : ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ</p>	<p>W1 : มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ</p> <p>W2 : การขับเคลื่อนตามนโยบายต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐหลายกระทรวง</p> <p>W3 : การสื่อสารทางยุทธศาสตร์ให้คนในและนอกองค์กรรวมถึงประชาชนรับทราบ</p> <p>W4 : ค่าชีวิตเป้าหมายและตัวชี้วัดยังไม่สามารถสะท้อนความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>W5 : ความร่วมมือด้านฐานข้อมูลจากกระทรวงต่างๆยังเป็นรูปธรรม</p> <p>W6 : บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงทั้งในและต่างประเทศมีไม่เพียงพอ</p> <p>W7 : การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างแท้จริง</p> <p>W8 : มีการโยกย้ายบุคลากรทำให้บุคลากรที่มีความสามารถเชี่ยวชาญลดจำนวนลง</p> <p>W9: มีบุคลากรใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์และต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะ</p> <p>W10 : ขาดค่านิยมด้านความคิดริเริ่มและเรียนรู้กับองค์กรภายในองค์กรภายนอกหรือองค์กรระหว่างประเทศ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1: ระบบการบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างแท้จริง</p> <p>O2 : ระบบราชการมีความเข้มแข็งปราศจากการ</p>	<p>T1 : ปัญหาระบบอุปถัมภ์ที่สะสมมาอย่างยาวนานหลายส่วนในระบบราชการ</p> <p>T2 : บุคคลในระบบอุปถัมภ์และระบบคอร์รัปชันยังคงทำงานอยู่ในตำแหน่ง</p>

<p>แทรกแซงจากฝ่ายการเมือง</p> <p>O3 : เสริมสร้างความสมดุลระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำให้ดำเนินการไปอย่างเหมาะสม</p> <p>O4 : ยุบยกเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นลดภาระกิจหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นรวมถึงกระจายอำนาจการตัดสินใจ</p> <p>O5 : เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้อย่างแท้จริง</p> <p>O6 : มีระบบการทำงานที่ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7 : สร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินไปสู่การทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>O8 : โครงสร้างของระบบราชการปรับขนาดให้เล็กลงเพื่อสะดวกต่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>O9 : มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงสู่ภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>O10 : จัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใสเหมาะสมกับการบริหารจัดการส่วนราชการอย่างแท้จริง</p> <p>O11 : ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริการงานของรัฐเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>O12 : ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์โลก</p> <p>O13 : พัฒนาการบริการบุคคลภาครัฐให้มีการตัดปรุงระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐรวมทั้งกลไกในการป้องกันทุจริต</p> <p>O14 : การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ข้าราชการ</p> <p>T3 : การปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยม</p> <p>T4 : ความล่าช้าในการดำเนินงาน</p> <p>T5 : กระแสต่อต้านอย่างรุนแรงจากฝ่ายการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่มีความประพฤติปฏิบัติหน้าที่สอบไปในทางทุจริต</p> <p>T6 : ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>T7 : ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>T8 : นักธุรกิจ ผู้ประกอบการบางส่วนยังคงมีความเกี่ยวข้องกับโครงการทุจริตคอร์รัปชัน</p>
--	---

2.4 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

2.4.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสถานะแวดล้อมภายนอกและภายใน

ตารางที่ 2-4 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S

Framework

รายการ ปัจจัยสถานะ แวดล้อมภายใน	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	ค่าน้ำหนัก คะแนนเฉลี่ย
S1 : Structure		0.10	0.10	0.15	0.10	0.20	0.20	0.15	0.14
S2 : Strategy		0.15	0.25	0.10	0.20	0.15	0.15	0.20	0.17
S3 : Systems		0.10	0.10	0.15	0.15	0.10	0.10	0.10	0.11
S4 : Style		0.10	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15	0.10	0.12
S5 : Staff		0.20	0.15	0.20	0.15	0.15	0.15	0.15	0.16
S6 : Skills		0.20	0.15	0.15	0.15	0.10	0.20	0.15	0.16
S7 : Shared values		0.15	0.10	0.15	0.10	0.15	0.05	0.15	0.13
น้ำหนักคะแนนรวม		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

ตารางที่ 2-5 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก ตาม PESTEL

รายการ ปัจจัยสถานะ แวดล้อมภายนอก	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	ค่าน้ำหนัก คะแนน เฉลี่ย
Political : P		0.25	0.20	0.15	0.25	0.15	0.20	0.25	0.21
Economic : E		0.15	0.20	0.20	0.15	0.20	0.25	0.15	0.19
Social : S		0.15	0.15	0.20	0.15	0.15	0.15	0.25	0.17
Technological : T		0.1	0.1	0.2	0.15	0.2	0.15	0.15	0.15
Environmental : E		0.15	0.1	0.15	0.15	0.2	0.1	0.1	0.14
Legal : L		0.2	0.25	0.1	0.15	0.1	0.15	0.1	0.15
น้ำหนักคะแนนรวม		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

2.4.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกให้ข้าราชการ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จำนวน 7 ราย เพื่อให้ประเมินประเด็นที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยให้เป็นลำดับคะแนน ดังนี้

- “5” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการฯ มากที่สุด
- “4” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการฯ มาก
- “3” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการฯ ปานกลาง
- “2” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการฯ น้อย
- “1” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการฯ น้อยที่สุด

ผลการประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ดังตารางที่ 2-6 และ 2-7 โดยกลุ่มตัวอย่างประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) แบ่งเป็นปัจจัยเชิงบวก ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities) ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มบวก (+) ส่วนปัจจัยเชิงลบ ได้แก่ จุดอ่อน (Weakness) และภัยคุกคาม (Threats) ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็ม (-) จากการประเมินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนเฉลี่ยรวม 4.46 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย 3.72 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่า คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +0.74 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.48 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.79 คะแนน สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกเป็นโอกาส +0.69

ตารางที่ 2-6 ค่าคะแนนเฉลี่ยสถานะแวดล้อมภายใน ตาม McKinsey 7'S Framework

ประเด็นสำคัญ	จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weakness	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
S1 : Structure	4.85	S1	3.65	W1
	4.35	S2	3.85	W2
S2 : Strategy	4.75	S3	3.60	W3
	4.30	S4		
S3 : Systems	4.45	S5	3.70	W4
	4.10	S6		
S4 : Style	4.35	S7	3.75	W5
	4.80	S8		
S5 : Staff	4.20	S9	3.80	W6

			3.80	W7
S6 : Skills	4.35	S10	3.55	W8
			3.85	W9
S7 : Shared values	4.60	S11	3.65	W10
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.46		-3.72	

ตารางที่ 2-7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

ประเด็นสำคัญ	โอกาส :		จุดอ่อน : Weakness	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
Political : P	4.60	O1	4.20	T1
Economic : E	4.35	O2	3.55	T2
	4.75	O3		
Social : S	4.30	O4	3.90	T3
	4.90	O5	3.85	T4
Technological : T	4.40	O6	3.90	T5
	4.50	O7		
Environmental : E	4.35	O8	3.70	T6
	4.20	O9	3.80	T7
Legal : L			3.40	T8
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.48		-3.79	

2.4.3 ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักและสรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

ผู้ศึกษาได้คำนวณและกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในการประเมินสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้ว รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2-6 และ 2-7 โดยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะหมายถึงระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยค่าที่มากจะมีผลกระทบต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รุนแรงน้อยกว่าค่าน้อย ทั้งนี้ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะถูกนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่องานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ต่อไป

ตารางที่ 2-8 สรุปคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายใน ตาม McKinsey 7'S Framework

รายการปัจจัยภายใน	ค่าน้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล ((4) – (5))
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1 : Structure	0.16	4.60	3.75	0.74	0.60	0.14
S2 : Strategy	0.18	4.53	3.60	0.82	0.65	0.17
S3 : Systems	0.15	4.28	3.70	0.64	0.56	0.09
S4 : Style	0.12	4.58	3.75	0.55	0.45	0.10
S5 : Staff	0.14	4.20	3.80	0.59	0.53	0.06
S6 : Skills	0.15	4.35	3.70	0.65	0.56	0.10
S7 : Shared values	0.10	4.60	3.65	0.46	0.37	0.10
รวมคะแนนเฉลี่ย				+4.44	-3.71	+0.74

ตารางที่ 2-9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอก ตาม PESTEL

รายการปัจจัยภายนอก	ค่าน้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล ((4) – (5))
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (1)	(5) = (3) x (1)	
Political : P	0.20	4.60	4.20	0.92	0.84	0.08
Economic : E	0.18	4.55	3.55	0.82	0.64	0.18
Social : S	0.17	4.60	3.88	0.78	0.66	0.12
Technological : T	0.15	4.45	3.90	0.67	0.59	0.08
Environmental : E	0.14	4.28	3.75	0.60	0.53	0.07
Legal : L	0.15	-	3.4	0.00	0.51	-0.51
รวมคะแนนเฉลี่ย				+3.79	-3.76	+0.03

จากตารางที่ 2-8 และ 2-9 ได้แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.44 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.71 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +0.74 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +3.79 คะแนน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.76 คะแนน สรุปได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นโอกาส +0.03

2.4.4 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

เมื่อนำเอาข้อมูลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ได้ถ่วงน้ำหนักคะแนนแล้วมาระบุตำแหน่งในกราฟเรดาร์ ที่สร้างระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ขององค์กร โดยใช้แนวคิด TOWS Matrix ซึ่งสามารถแบ่งตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ได้เป็น 4 พื้นที่ที่มีความหมายต่างกัน ดังนี้

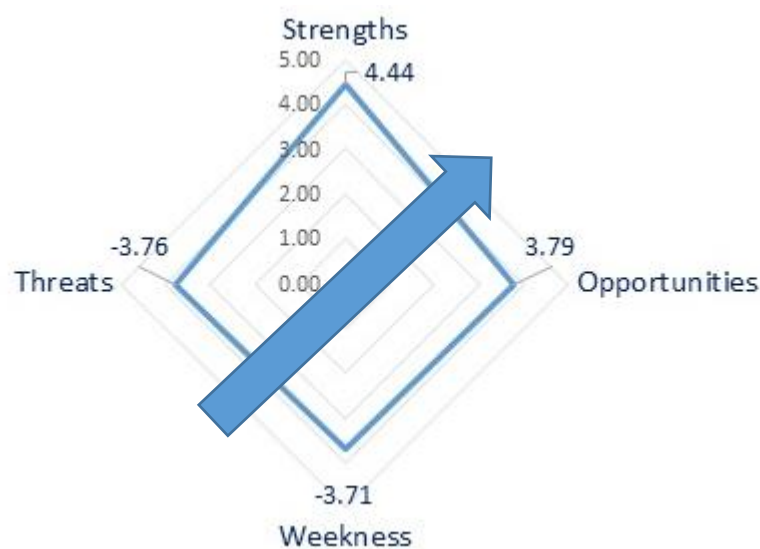
1) S-O เป็นตำแหน่งที่แสดงว่าองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส องค์กรประเภทนี้จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

2) W-O เป็นตำแหน่งที่แสดงถึงโอกาสที่ได้เปรียบ แต่ภาพรวมภายในองค์กรมีจุดอ่อนที่ต้องการการแก้ไข ดังนั้นองค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงแก้ไข ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Turnaround) เพื่อแก้ไขจุดอ่อน และสร้างจุดแข็งในการแข่งขัน

3) S-T เป็นตำแหน่งที่ระบุความสามารถพึ่งพาตัวเองได้จากจุดแข็งภายใน แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะไม่เอื้อต่อการเติบโตก็ตาม องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรในการแก้ไขวิกฤติ หรือสร้างโอกาส

4) W-T เป็นตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่จะเป็นวิกฤติในอนาคต ดังนั้น องค์กรที่อยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์นี้ ควรเร่งการดำเนินกลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อนหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เป็นปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

จากข้อมูลการวิเคราะห์ที่ได้จากตารางสรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนัก ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำกราฟเรดาร์ เพื่อแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ปรากฏดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

จากแผนภาพที่ 2-2 แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ พบว่ามีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ เอื้อต่อการดำเนินงานของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีความรุนแรงของปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอกแสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

2.3.5 การวิเคราะห์แนวทางเชิงกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Metrix

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threat : T) จากคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้ผลดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strength: S) 5 อันดับแรก

S1: เกิดขึ้นตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

S3: อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ

S8: มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยเข้าด้วยกัน

S11: ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

S5: อยู่ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(2) จุดอ่อน (Weakness: W) 5 อันดับแรก

W2: การขับเคลื่อนตามนโยบายต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐหลายกระทรวง

W9: มีบุคลากรใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์และต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะ

W6: บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงทั้งในและต่างประเทศมีไม่เพียงพอ

W7: การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างแท้จริง

W5: ความร่วมมือด้านฐานข้อมูลจากกระทรวงต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม

(3) โอกาส (Opportunities: O) 5 อันดับแรก

O5: เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้อย่างแท้จริง

O3: เสริมสร้างความสมดุลระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำให้ดำเนินการไปอย่างเหมาะสม

O1: ระบบการบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างแท้จริง

O7: สร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินที่โปร่งใสตรวจสอบได้

O6: มีระบบการทำงานที่ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(4) อุปสรรค (Threat: T) 5 อันดับแรก

T3: การปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยม

T5: กระแสต่อต้านอย่างรุนแรงจากฝ่ายการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่มีความประพฤติปฏิบัติหน้าที่สื่อไปในทางทุจริต

T4: ความล่าช้าในการดำเนินงาน

T7: ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

T6: ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ

จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix จะทำให้ได้กลยุทธ์ออกมารวม 4 รูปแบบ ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factor) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้ววิเคราะห์ เพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมา ตามตารางที่ 2.10

(1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies) เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็ง (Strengths : S) และโอกาส (Opportunities : O) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

(2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies) เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อน (Weaknesses : W) และโอกาส (Opportunities : O) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ใช้โอกาสมาแก้ไขหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

(3) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies) เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็ง (Strengths : S) และอุปสรรค (Threat : T) จึงเป็นกลยุทธ์ที่แก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น

(4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies) เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อน (Weaknesses : W) และอุปสรรค (Threat : T) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับจุดอ่อนและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2.10 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดเด่น (Strengths : S)</p> <p>S1: เกิดขึ้นตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560</p> <p>S3: อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>S8: มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยเข้าด้วยกัน</p> <p>S11: ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ</p> <p>S5: อยู่ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</p> <p>W2: การขับเคลื่อนตามนโยบายต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐหลายกระทรวง</p> <p>W9: มีบุคลากรใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์และต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะ</p> <p>W6: บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงทั้งในและต่างประเทศมีไม่เพียงพอ</p> <p>W7: การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างแท้จริง</p> <p>W5: ความร่วมมือด้านฐานข้อมูลจากกระทรวงต่างๆเป็นรูปธรรม</p>
<p>โอกาส (Opportunities : O)</p> <p>O5: เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้อย่างแท้จริง</p> <p>O3: เสริมสร้างความสมดุลระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายประจำให้</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <p>S8S11O6- ยกกระตือรือร้นบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการเองเป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ และ ปรับบริการภาครัฐรายหน่วยงานเข้าสู่ SINGLE PLATFORM</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <p>W1W5O1O3- ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐและเปิดให้ภาคส่วนอื่นร่วมให้บริการหรือให้บริการแทน</p> <p>W2O6: การบูรณาการตัวชี้วัดร่วมกับหน่วยงาน</p>

<p>ดำเนินการไปอย่างเหมาะสม</p> <p>○1: ระบบการบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างแท้จริง</p> <p>○7: สร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินไปสู่การทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>○6: มีระบบการทำงานที่ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>S8O1O6- ยกกระตบการทำงานด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ</p> <p>W7O1O5- ปรับระบบงาน เงิน โครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว</p> <p>S1O5O7 : ปลุกฝิ่งส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ข้าราชการและประชาชน</p> <p>S8O3 : เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกระทรวงให้เป็น Big Data</p> <p>S11O5 : ข้าราชการประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>S3O6 : การนำความร่วมมือจากต่างประเทศเข้ามาช่วยผลักดันงานสำคัญของประเทศไทยให้เห็นผลเป็นรูปธรรมผ่านโครงการและความช่วยเหลือต่างๆ</p> <p>S1O1 : กระจายโครงการและแผนงานให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านกลไกความร่วมมือ</p>	<p>เพื่อให้เกิดการผลักดันผลงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>W9W7O3: มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในระดับที่ต่างกันและในวัยที่หลากหลายปฏิบัติงานร่วมกันให้มากขึ้น ผ่านโครงการสำคัญของแต่ละหน่วยงานและพื้นที่</p> <p>W7O6: ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานของเจ้าหน้าที่ภายในกระทรวงและการศึกษาระยะสั้นในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W2W6O1: สร้างบรรยากาศให้ทุกภาคส่วนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม</p>
--	---	---

อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ ST (เชิงป้องกัน)	กลยุทธ์ WT (เชิงรับ)
<p>T3: การปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยม</p> <p>T5: กระแสต่อต้านอย่างรุนแรงจากฝ่ายการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่มีความประพฤติปฏิบัติหน้าที่สอไปในทางทุจริต</p> <p>T4: ความล่าช้าในการดำเนินงาน</p> <p>T7: ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>T6: ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ</p>	<p>S11T4- การกระจายอำนาจและลดบทบาทภาครัฐส่วนกลาง</p> <p>S1T4: จัดอบรมให้ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีโครงการพัฒนาสำคัญของประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักของการพัฒนาบนพื้นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>S5T7: สร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล หน่วยงานด้านวิชาการ เพื่อสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่น</p> <p>S3T3T5: ทบทวนยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินปัจจัยที่มีความเสี่ยงด้านการสูญเสียทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนรองรับในทุกกระดับและครอบคลุมในทุกมิติ</p>	<p>W7T3- เปิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>W6W9T5- ปรับระบบงานภาครัฐให้มีความโปร่งใสไร้ทุจริตคอร์ปชั่น</p> <p>W2T7: ผลักดันให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการโดยเจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจภารกิจพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและสามารถสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องได้</p> <p>W2T4: อบรมเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่หน่วยงานเพื่อนำนโยบายและแผนต่างๆไปประกอบการดำเนินโครงการพัฒนาสำคัญของประเทศ</p> <p>W9W6T7: การเตรียมกำลังบุคลากรให้เข้มแข็งและปรับปรุงยุทธศาสตร์ด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มมุมมองภาพลักษณ์ที่ดีจากประชาชนและสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกระทรวงฯ</p>

บทที่ 3

แผนขององค์กร

3.1 ชื่อแผน

แผนพัฒนาขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน
วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570)

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)

วิสัยทัศน์ (VISION)

“ภาครัฐที่ทันสมัย น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (STRATEGIC ISSUE) และเป้าประสงค์ (GOALS)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบริหารภาครัฐเพื่อประชาชน โดยยกระดับบริการภาครัฐ
โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

1.1 ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐโดยการถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่น
ดำเนินการแทนหรือร่วมดำเนินการกับภาครัฐ

1.2 ยกระดับการให้บริการภาครัฐออนไลน์และปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐเป็น
ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย
ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยลดบทบาทภาครัฐและเปิดการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น

เป้าประสงค์

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 การมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ตามผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของ
สหประชาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยขับเคลื่อนผลิตภาพภาครัฐด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

เป้าประสงค์

- 1.1 การปรับกระบวนการงานภาครัฐที่สำคัญเข้าสู่ดิจิทัล
- 1.2 การปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของภาครัฐ
- 1.3 หน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS)

การวิเคราะห์ TOWS Matrix เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับของจุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และภัยคุกคาม (Threats : T) จากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก สรุปผลดังนี้

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ภายใต้แผนพัฒนาขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนี้

ตารางที่ 3-1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. การพัฒนาบริหารภาครัฐเพื่อประชาชน โดยยกระดับบริการภาครัฐโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	1.1 ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐ ส่วนอื่นดำเนินการแทนหรือร่วมดำเนินการกับภาครัฐ	ความสำเร็จในการลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐส่วนอื่นดำเนินการแทนหรือร่วมดำเนินการกับภาครัฐ ร้อยละ 100	ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐและเปิดให้ภาคส่วนอื่นร่วมให้บริการหรือให้บริการแทน
	1.2 ยกระดับงานบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการเองเป็นดิจิทัล	ดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ (OSI) ตามผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	ยกระดับงานบริการที่ภาครัฐยังต้อง

	แบบเบ็ดเสร็จ และปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ	ของสหประชาชาติ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40 ของโลก และจำนวนงานบริการภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ	ดำเนินการเองเป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ และปรับบริการภาครัฐรายหน่วยงานเข้าสู่ SINGLE PLATFORM
2 การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยลดบทบาทภาครัฐและเปิดการมีส่วนร่วมร่วมกับภาคส่วนอื่น	2.1 ปรับปรุงโครงสร้างภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ความสำเร็จปรับปรุงโครงสร้างภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ร้อยละ 100	การกระจายอำนาจและลดบทบาทภาครัฐส่วนกลาง
	2.2 การมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์	ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-PARTICIPATION INDEX: EPI) ตามผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของสหประชาชาติ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40 ของโลก	เปิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยขับเคลื่อนผลิตภาพภาครัฐด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล	3.1 การปรับกระบวนการงานภาครัฐที่สำคัญเข้าสู่ดิจิทัล	ความสำเร็จในการปรับกระบวนการงานภาครัฐที่สำคัญเข้าสู่ดิจิทัล ร้อยละ 100	ยกระดับการทำงานด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ
	3.2 การปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของภาครัฐ	ความสำเร็จการปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของภาครัฐ ร้อยละ 100	ปรับระบบงานเงิน โครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว

	3.3 หน่วยงานภาครัฐ ผ่านการประเมิน สถานะการเป็นระบบ ราชการ 4.0	หน่วยงานภาครัฐผ่านการ ประเมินสถานะการเป็นระบบ ราชการ 4.0 ระดับก้าวหน้า ขึ้นไป ร้อยละ 85	ปรับระบบงาน ภาครัฐให้มี ความโปร่งใส ไร้ ทุจริตคอร์รัปชัน
--	--	--	---

3.4 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)

จากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ที่ได้จากข้อ 3.3 สามารถนำมาจัดทำแผนงาน/โครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 3-2 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การพัฒนาบริหารภาครัฐเพื่อประชาชน โดยยกระดับบริการภาครัฐโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง							
เป้าประสงค์ที่ 1.1	ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐส่วนอื่นดำเนินการแทนหรือร่วมดำเนินการกับภาครัฐ							
กลยุทธ์ที่ 1.1	ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐและเปิดให้ภาคส่วนอื่นร่วมให้บริการหรือให้บริการแทน							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนา NATIONAL GOVERNMENT SERVICE PORTAL	พัฒนาต่อยอด CITIZEN PORTAL และ BIZ PORTAL เป็นช่องทาง หลักเข้าถึงทุก บริการของรัฐ	จำนวน หน่วยงานที่ พัฒนา/ เชื่อมโยง ข้อมูลและ E- SERVICE เข้า กับ PORTAL						สพร./ ส.ก.พ.ร./ ทุก หน่วยงาน ที่มีงาน บริการ ประชาชน
เป้าประสงค์ที่ 1.2	ยกระดับการให้บริการภาครัฐออนไลน์ และปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ							
กลยุทธ์ที่ 1.2	ยกระดับงานบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการเองเป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ และปรับบริการภาครัฐรายหน่วยงานเข้าสู่ SINGLE PLATFORM							

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนา NATIONAL DIGITAL IDENTITY SINGLE GATEWAY	บูรณาการ เชื่อมโยงช่อง ทางการยืนยัน ตัวตนเพื่อใช้ บริการ ออนไลน์ของ ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจ							สพร./ สพธอ./ กรมการ ปกครอง/ กรม พัฒนา ธุรกิจ การค้า

ตารางที่ 3-3 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 2	การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลง โดยลดบทบาทภาครัฐและเปิดการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น							
เป้าประสงค์ที่ 2.1	ปรับปรุงโครงสร้างภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต							
กลยุทธ์ที่ 2.1	การกระจายอำนาจและลดบทบาทภาครัฐส่วนกลาง							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการปรับ บทบาทภาครัฐ แนวใหม่เพื่อ อนาคต	บทบาทบทบาท หน้าที่ของภาครัฐที่ ควรจะเป็น ตาม ประเด็นนโยบาย สำคัญและการ ขับเคลื่อนการ ปรับเปลี่ยนกลไก วิธีการบริหาร จัดการและการ							ส.ก.พ.ร./ ส.ก.พ.

	ให้บริการของ ภาครัฐให้ เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจใหม่ รวมทั้งพัฒนาโลก ที่เปิดให้ภาคส่วน ต่างๆ เข้ามาร่วม จัดบริการ สาธารณะ							
เป้าประสงค์ที่ 2.2	การมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์							
กลยุทธ์ที่ 2.2	เปิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนา PUBLIC PARTICIPATION PLATFORMS FOR CITIZENS	พัฒนาแพลตฟอร์ม การมีส่วนร่วมที่ สร้างพื้นที่และ เครื่องมือให้ภาครัฐ และประชาชนใช้ ในการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และดำเนินงาน ร่วมกันอย่าง แท้จริง							ส.ก.พ.ร./ สปน.

ตารางที่ 3-4 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

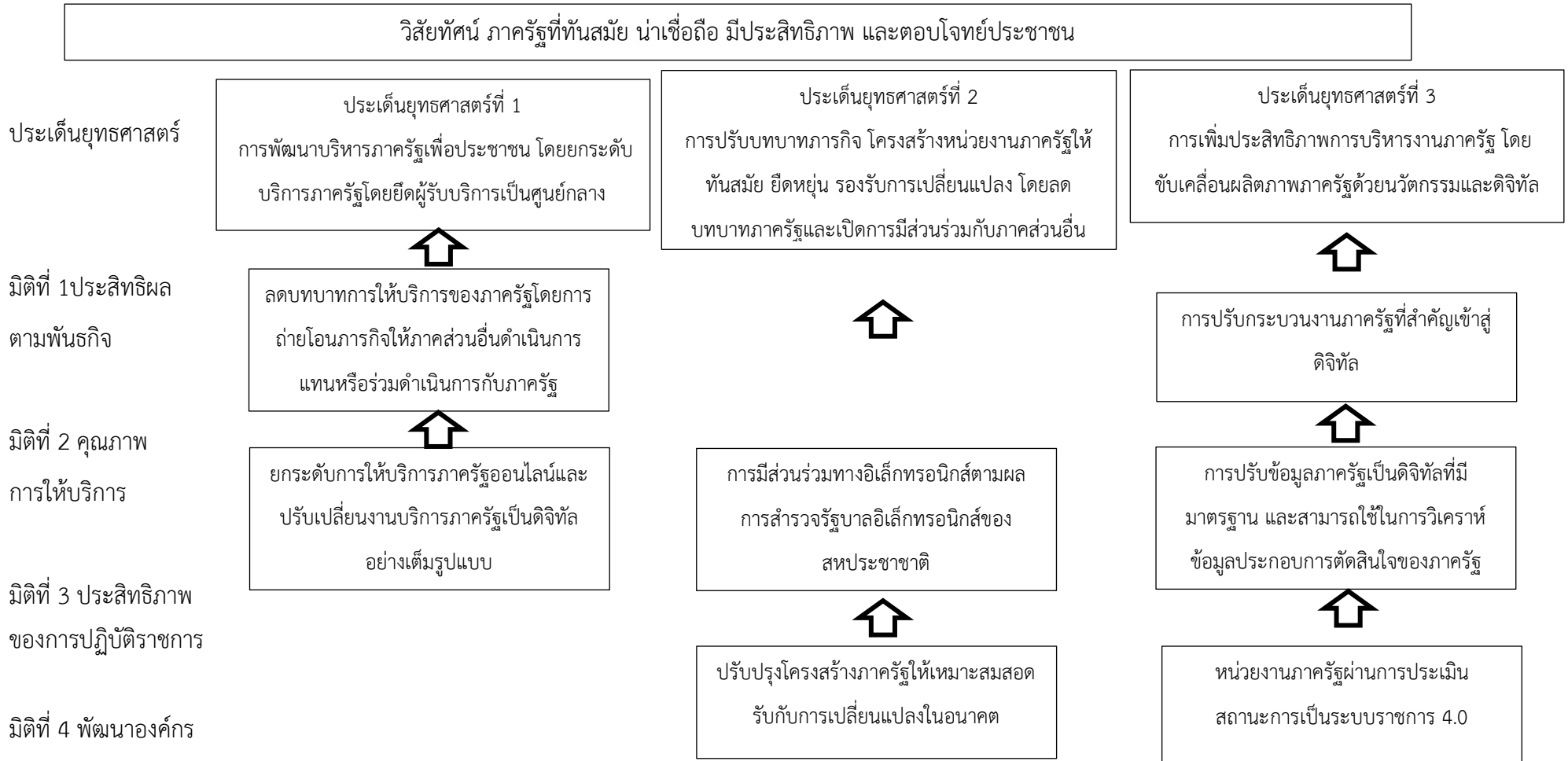
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลง โดยลดบทบาทภาครัฐและเปิดการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น							
เป้าประสงค์ที่ 3.1	การปรับกระบวนการงานภาครัฐที่สำคัญเข้าสู่ดิจิทัล							
กลยุทธ์ที่ 3.1	ยกระดับการทำงานด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการ CENTRAL ANALYTICS HUB	เชื่อมโยงฐานข้อมูล ต่างๆ เข้าสู่ ส่วนกลางเพื่อการ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการ ตัดสินใจของ รัฐบาล โดยยกระดับ หน่วยงานที่มีอยู่ เดิมเป็น HUB หรือ PMOC							สสน./ สสช./ GBDI
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลง โดยลดบทบาทภาครัฐและเปิดการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น							
เป้าประสงค์ที่ 3.2	การปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของภาครัฐ							
กลยุทธ์ที่ 3.2	ปรับระบบงาน เงิน โครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนา MODULAR PLATFORM FOR	พัฒนากระบวนการ ที่มีลักษณะ คล้ายกันในหลาย							สพร./ ส.ก.พ.ร.

PUBLIC SECTOR TRANSFORMATION	หน่วยงานให้เป็นดิจิทัล เช่นงานสารบรรณ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานอนุมัติอนุญาตที่ไม่ซับซ้อน							
เป้าประสงค์ที่ 3.3	หน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0							
กลยุทธ์ที่ 3.3	ปรับระบบงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ไร้ทุจริตคอร์รัปชัน							
แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการจัดตั้ง REGULATORY SANDBOX PLATFORM	พัฒนาพื้นที่ทดลองที่มีการผ่อนคลายระเบียบ กฎหมาย เพื่อเป็นกลไกสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร ทั้งในด้านโครงสร้าง งบประมาณ บุคลากร							ส.ก.พ.ร. ส.ก.พ. สงป. สคก.

3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)

ผู้ศึกษาได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของกระทรวงแรงงานตามกรอบการประเมินผล คำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานทั้ง 4 มิติ คือ มิติการประเมินประสิทธิผล มิติการประเมินคุณภาพ มิติการประเมินประสิทธิภาพ และมิติการพัฒนาองค์กร รายละเอียดตามภาพ

แผนภาพที่ 3-1 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map): คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา



เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยขับเคลื่อนผลิตภาพภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วิสัยทัศน์ภาครัฐ ทันสมัย น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน



ภาพที่ 3-2 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน เข้าถึง 44 สวัสดิการภาครัฐ

สวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้แก่ประชาชน 44 สวัสดิการ				
เด็กแรกเกิด	นักเรียน	คนวัยทำงาน	ประชาชน	คนชรา
<input checked="" type="checkbox"/> เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	<input checked="" type="checkbox"/> เงินอุดหนุนให้แก่ นักเรียน <input checked="" type="checkbox"/> การศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีวศึกษา <input checked="" type="checkbox"/> ทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยืมขยายเดือน	<input checked="" type="checkbox"/> กองทุนประกันสังคม <input checked="" type="checkbox"/> ประกันสุขภาพถ้วนหน้า	<input checked="" type="checkbox"/> มาตราการลดภาระค่าครองชีพประชาชน <input checked="" type="checkbox"/> ด้านการเดินทาง	<input checked="" type="checkbox"/> ผู้มีเงินบำนาญอายุชราชราเกษียณอายุประชาชน <input checked="" type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์ในภาวะขาดลำบาก <input checked="" type="checkbox"/> สนับสนุนค่าจัดการศพ <input checked="" type="checkbox"/> ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัย <input checked="" type="checkbox"/> เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
สวัสดิการสำหรับกลุ่มเปราะบาง				
เด็ก	เกษตรกร	ผู้มีรายได้น้อย	ผู้ป่วย	คนพิการ
<input checked="" type="checkbox"/> เงินอุดหนุนช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวอุปถัมภ์ <input checked="" type="checkbox"/> ดูแลเด็กในสถานรับเลี้ยง <input checked="" type="checkbox"/> กองทุนคุ้มครองเด็ก	<input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือเกษตรกร <input checked="" type="checkbox"/> โครงการพักหนี้เกษตรกรรายย่อยและผู้มีรายได้น้อย <input checked="" type="checkbox"/> เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยอัตราต่ำ <input checked="" type="checkbox"/> เอกสารสิทธิ์เข้าทำประโยชน์ที่ดินนันทนาการ <input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือ (ชชว.) <input checked="" type="checkbox"/> สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ	<input checked="" type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์เด็กขาดแคลน <input checked="" type="checkbox"/> เงินอุดหนุนค่าแรงจูงใจ และสงเคราะห์ครอบครัว <input checked="" type="checkbox"/> ช่วยเหลือเงินหรือสิ่งของ <input checked="" type="checkbox"/> บรรเทาผลกระทบราคาขายปลีกก๊าซปิโตรเลียมเหลว <input checked="" type="checkbox"/> ค่าไฟฟ้าฟรี <input checked="" type="checkbox"/> ส่วนลด NGV รถโดยสารสาธารณะ <input checked="" type="checkbox"/> มีกสออาชีพฟรี <input checked="" type="checkbox"/> เงินบริจาคจากมูลนิธิโรงพยาบาล	<input checked="" type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์ผู้ติดเชื้อ HIV <input checked="" type="checkbox"/> ด้านทุนประกอบอาชีพ <input checked="" type="checkbox"/> เบี้ยสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคไต	<input checked="" type="checkbox"/> บัตรประจำตัวผู้พิการ <input checked="" type="checkbox"/> อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้พิการ <input checked="" type="checkbox"/> บริการข้อมูลข่าวสาร <input checked="" type="checkbox"/> เบื้องคนพิการ
สวัสดิการสำหรับผู้ประสบปัญหา				
ผู้ประสบปัญหาทางสังคม	ผู้ประสบภัยพิบัติ	ผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบในภาคใต้	สวัสดิการอื่น ๆ	
<input checked="" type="checkbox"/> การช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพ <input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมกรณีฉุกเฉิน	<input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยพิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> เงินทุนการศึกษาช่วยเหลือทายาทผู้ประสบภัยพิบัติ	<input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ <input checked="" type="checkbox"/> เงินเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	<input checked="" type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์รายเดือน เบี้ยยังชีพระหว่างการศึกษา เบี้ยยังชีพผู้ทุพพลภาพ <input checked="" type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์คนโศกคุณผู้เสียใจในประเทศกับญาติต่างบ้าน <input checked="" type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ <input checked="" type="checkbox"/> เงินอุดหนุนชาวชาติพันธุ์กลุ่มสงเคราะห์ <input checked="" type="checkbox"/> กองทุนธรรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	

ภาพที่ 3-3 สวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ประชาชน 44 บริการ

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้

จากการศึกษาและจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

ให้มีสภาพัฒนาการบุคคลภาครัฐ เรียกโดยย่อว่า “ส.บ.ร.” เป็นองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของ หน่วยงานของรัฐระดับชาติ เพื่อเป็นกลไกในการควบคุม กำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทให้ เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ เว้นแต่กรณีที่กฎหมายใดกำหนดการปฏิบัติในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ และมีหลักเกณฑ์ที่ประกัน ความเป็นธรรมหรือมีมาตรฐานการปฏิบัติไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกลางนี้
2. กำหนดมาตรการป้องกันการใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่าย แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. พิจารณาความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ของข้าราชการประเภทต่าง ๆ

สภาพัฒนาการบุคคลภาครัฐประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีหนึ่งคนที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นรองประธาน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการทหาร คณะกรรมการข้าราชการ ตำรวจคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน สถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา คณะกรรมการอัยการ คณะกรรมการตุลาการ ศาลยุติธรรมคณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นเป็นกรรมการกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ทางด้านนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ การเงินการคลัง จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยา หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ส.บ.ร. จำนวนไม่เกินสิบคน

ให้กรรมการและเลขานุการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาจากรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอโดยวิธีการสรรหา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่คณะรัฐมนตรีกำหนดกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองและมีได้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งอยู่แล้วเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ส.บ.ร. และ ส.บ.ร.อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวด้วยก็ได้ให้สำนักงาน ก.พ. หรือสำนักงาน ก.พ.ร. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ส.บ.ร. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ส.บ.ร. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า... ปี
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
4. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
6. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
7. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ
8. ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

9. ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ
 10. ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 11. ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ 1. ตาย 2. ลาออก 3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ส.บ.ร. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ส.บ.ร. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวาระหนึ่ง

สภาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐทุกประเภท ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐทุกประเภท เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
2. กำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐทุกประเภทให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ กำกับดูแล เพื่อให้หน่วยงาน

ของรัฐนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบ
คุณธรรมและได้มาตรฐานเดียวกัน

3. กำหนดมาตรการควบคุม ป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการ หรือใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ
4. กำหนดมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองให้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำโครงการหรือจัดสรรเงินงบประมาณอันฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย
5. กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและยึดถือแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี
6. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของรัฐ โดยอย่างน้อยต้องจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐ และให้มีการประเมินพฤติกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น
7. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
8. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณา หรือดำเนินการตามที่ ส.บ.ร.

มอบหมาย

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายในกรณีที่การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐไม่สอดคล้อง หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ส.บ.ร. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ส.บ.ร. แจ้งให้หน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

การประชุมสภาทรัพยากรบุคคลภาครัฐต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุมถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

2. ข้อเสนอแนะตราพระราชบัญญัติคุณธรรม พ.ศ.

กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐมีปัญหาด้านการขาดความเป็นธรรมและประสิทธิภาพ จึงก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารราชการแผ่นดินและชื่อเสียงของระบบราชการรวมถึงภาพลักษณ์ข้าราชการ โดยปัญหาของระบบราชการยังคงมีอยู่ในทุกยุคทุกสมัยจนถึงปัจจุบัน เช่น ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน ปัญหาด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และปัญหาด้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น ซึ่งเป็นผลเสียหายที่ติดตามมาจากการเกิดระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการการเรียกรับสินบน และการเอื้อผลประโยชน์ต่อกัน ทำให้เกิดผลเสียต่อวิถีชีวิตของประชาชนและชาวต่างชาติต่อการบริหารงานภาครัฐ และยังทำให้บุคลากรภาครัฐที่ดีในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่สามารถเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรคสอง ได้บัญญัติว่ารัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) ในกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัวตามหลักคุณธรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ที่มีเจตนารมณ์ในการที่จะกำหนดให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

จากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 วรรคสอง ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐไว้แล้วว่า ให้รัฐพึงดำเนินการจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมนั้น ซึ่งขณะนี้ผ่านมาเป็นระยะเวลา 5 ปีแล้วนับจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และผ่านแผนการปฏิรูปประเทศใน 5 ปีแรก (พ.ศ. 2560 - 2565) มาแล้ว ก็ยังไม่ปรากฏว่ารัฐบาลจะได้มีนโยบายหรือแนวทางที่จะดำเนินการให้มีกฎหมายคุณธรรมเกิดขึ้นแต่อย่างใด ทั้งที่กฎหมายดังกล่าวนี้จะได้เป็นกฎหมายที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาความเสียหายของบ้านเมืองจากระบบอุปถัมภ์ในภาครัฐ

และยังจะเป็นการสร้างความดีงามและเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับกระบวนการการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 72 วรรคสาม ซึ่งอยู่ในมาตราเดียวกันซึ่งได้กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น รัฐบาลก็ได้ดำเนินการเสนอกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมมายังสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และต่อมากฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการประกาศใช้มาแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ซึ่งการมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมจะทำให้ส่วนราชการได้นำไปจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานของรัฐรองรับเพิ่มเติม ต้องพึงระวังและคำนึงถึงในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและการบริหารงานภาครัฐ

ดังนั้น การมีกฎหมายคุณธรรมจะเกิดประโยชน์ต่อบ้านเมืองและระบบราชการภาครัฐ เช่นเดียวกับการมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยจะเป็นการสร้างมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อการถือปฏิบัติในทุกส่วนราชการของรัฐ และเป็นการส่งเสริมให้กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งคำว่า "คุณธรรม" เป็นถ้อยคำทางวิชาการ ซึ่งแม้จะมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานราชการของหลายหน่วยงานแต่ก็มีความเป็นนามธรรมที่ไม่เกิดผลต่อการถือปฏิบัติจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาของการใช้ระบบอุปถัมภ์ในทางที่ไม่ดีและเกิดปัญหาความเสียหายด้านอื่น ๆ ตลอดมา

การจัดตั้งศาลปกครองและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างได้ผล เพราะยังคงมีคติความในศาลปกครองที่เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐค้างอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายที่จะนำไปบังคับใช้กับเรื่องดังกล่าวนี้ ได้ชัดเจนโดยตรงสภาพปัญหาในปัจจุบัน เช่น การเรียกรับสินบน การใช้ดุลยพินิจส่วนตนในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรมและการทุจริตคอร์รัปชันในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ และเพื่อให้ภาครัฐมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันจะทำให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการที่นำมาใช้บังคับและกำกับดูแลการปฏิบัติอย่างได้ผลจึงควรมีกฎหมายคุณธรรมขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ โดยในเนื้อหาของสาระของกฎหมายควรจะต้องมีการกำหนดค่านิยมและลักษณะมาตรฐานของระบบคุณธรรม และควรมีการบังคับใช้ให้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ

ทุกประเภทที่ต้องปฏิบัติตามให้ชัดเจน ในลักษณะเดียวกันกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่สามารถใช้บังคับได้มาแล้ว และเพื่อให้องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยและศาลปกครองสามารถนำกฎหมายฉบับดังกล่าวไปใช้ในการพิจารณาวินิจฉัยคดีความต่าง ๆ ได้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อบุคลากรที่ดีและยังมีอยู่ในภาครัฐ

ตารางที่ 4-1 ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม”

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
1. คุณธรรม (Virtue)	<ul style="list-style-type: none"> - คุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม - สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ - ความดีที่เป็นธรรมชาติที่เกิดในจิตใจของคนที่เป็นคุณสมบัติอันดีงาม - สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน เป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย (อ้างถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี) 	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 เป็นลักษณะความรู้สึคนึกคิดทางจิตใจ 1.2 คุณธรรมเป็นมุมมองแง่หนึ่งของจริยธรรม ซึ่งคำนึงถึง สิ่งที่ถูกและผิด โดยมีหลักใหญ่ 3 ประการ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในแต่ละบุคคล - ระบบยุติธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ทางสังคม และธรรมเนียมปฏิบัติ - สภาพคุณความดีหรือคุณลักษณะที่แสดงออกของความดีที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติและเป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป 1.3 จริยธรรมที่ฝึกฝนจนเป็นนิสัย

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
2. จริยธรรม (Ethics)	<p>- ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ซึ่งสรุปได้ว่า คือ ข้อควรประพฤติปฏิบัติหรือกริยาที่ควรประพฤติที่สอดคล้องกับหลักธรรมชาติ หรือความถูกต้องดีงาม</p> <p>- การกระทำทั้งทางกาย, วาจา, ใจ อันเป็นพฤติกรรม</p> <p>ที่คนดีควรกระทำอยู่เสมอ ๆ</p> <p>- สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติ ที่ได้</p> <p>จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมนอกจากนี้จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติ/การกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละ</p>	<p>2.1 เป็นลักษณะการแสดงออกของร่างกายทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม</p> <p>2.2 จริยธรรมมาจากคุณธรรมในตัวเองของแต่ละบุคคล</p> <p>2.3 ผู้ที่มีจริยธรรม คือ ผู้ที่เลือกจะแสดงออกทางกายที่ถูกต้องและเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์</p> <p>2.4 องค์ประกอบของจริยธรรม ได้แก่ ความประพฤติ การสะท้อนความนึกคิดและจิตสำนึก การเกิดการกระทำที่ไม่มุ่งให้เกิดผลร้าย และการสร้างผลดีแก่ตนเองและผู้อื่น</p> <p>2.5 ความหมายของคำอื่นที่ใกล้เคียงเกี่ยวข้องด้วย</p> <p>คือ จริยศาสตร์, จริยศึกษา และศีลธรรม โดย"จริยศาสตร์" หมายถึง วิชาที่มีเนื้อหาเรื่องความประพฤติ หรือสิ่งที่ความประพฤติ จึงมีเนื้อหาที่พาดพิงเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและศีลธรรมด้วย และจะเน้นที่อุดมคติ ส่วน"จริยศึกษา" หมายถึง</p> <p>การเล่าเรียนฝึกอบรมเรื่องความประพฤติเพื่อประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรมและวัฒนธรรม ตลอดจนระเบียบกฎหมายของบ้านเมืองแห่งชุมชนและประเทศนั้นๆ และจะเน้นที่การเล่าเรียน กระบวนการเรียนรู้และ "ศีลธรรม"</p> <p>หมายถึง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ตลอดจนหลักปฏิบัติทางศาสนาที่บุคคลพึงปฏิบัติเพื่อพัฒนา</p>

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
	<p>สถานการณ์ด้วย ซึ่งเมื่อสังคมสลับซับซ้อนขึ้นมีการแบ่งหน้าที่กันออกเป็นหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีข้อกำหนดที่เรียกว่า "จรรยาวิชาชีพอ" (Codes of Conduct) ขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติของคนในอาชีพนั้น ๆ</p> <p>- กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัย ในการดำรงชีวิต (อ้างถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี)</p>	<p>คุณภาพชีวิตให้ประกอบด้วยคุณธรรม ทั้งนี้ ความเป็นคนดีมีศีลธรรมก็เป็นอุดมการณ์ อุดมคติของชีวิต และเป็นสิ่งที่ทุกคนควรศึกษาเล่าเรียนให้เกิดผลแก่ชีวิตอย่างจริงจัง</p> <p>2.6 จริยธรรมจะมีความหมายกว้างกว่าศีลธรรมเพราะศีลธรรมเป็นหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติปฏิบัติชอบ แต่จริยธรรม หมายถึงหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติชอบอันวางรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญาและขนบธรรมเนียมประเพณี</p> <p>2.7 จริยธรรมมิใช่กฎหมาย ทั้งนี้ เพราะกฎหมายเป็นสิ่งบังคับให้คนทำตาม และมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ดังนั้น สาเหตุที่คนเคารพเชื่อฟังกฎหมายเพราะกลัวถูกลงโทษ ในขณะที่จริยธรรมไม่มีบทลงโทษ ดังนั้น คนจึงมีจริยธรรมเพราะมีแรงจูงใจ แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในฐานะเป็นแรงหนุนจากภายนอกเพื่อให้คนมีจริยธรรม</p>

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
3. จรรยาบรรณ / จรรยาวิชาชีพ (Professional Ethics / Codes of Conduct)	<p>- ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติ/มารยาทที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน แต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก และประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ยอมรับว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้ ตลอดจนเป็นหลักความประพฤติที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรม และจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ ก็คือ ประมวลความประพฤติที่วงการแพทย์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เป็นแพทย์ยึดถือปฏิบัติ</p> <p>- จริยธรรมในทางวิชาชีพเป็นข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับกลุ่มวิชาชีพ</p> <p>- จริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาทที่ทุกคน</p>	<p>3.1 คุณธรรมและ จริยธรรมของบุคคลในคณะ/กลุ่มวิชาชีพนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของจรรยาบรรณ/จรรยาวิชาชีพ</p> <p>3.2 ผู้ที่มีจริยธรรม หรือผู้ที่มีความประพฤติ/มารยาทที่ถูกต้องดีงาม ก็คือ ผู้ที่มีจรรยาบรรณ/จรรยาวิชาชีพ</p> <p>3.3 จรรยาวิชาชีพใช้กับผู้ประกอบวิชาชีพ</p> <p>3.4 จรรยาวิชาชีพ มีจุดประสงค์เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจในการประกอบวิชาชีพนั้น</p> <p>3.5 จรรยาวิชาชีพบังคับในระดับ "พึง"ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีจิตสำนึกในความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพนั้น เป็นการบังคับทั้งทาง "จิตใจ" และ "การกระทำ"</p> <p>3.6 การพิจารณาวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ จรรยาวิชาชีพถือ "จิตสำนึก" เป็นหลัก</p> <p>3.7 ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ ยอมรับอยู่แก่ใจว่าได้กระทำผิดหรือไม่ จึงย่อมมีความละอายเมื่อนึกจะหลบเลี่ยง อีกทั้งสังคมจะเป็นผู้ร่วมวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมไม่ต้องอาศัยพยานหลักฐานประกอบ</p>

<p style="text-align: center;">ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย</p>		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
	<p>เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชน ละเมียด ละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่า เทียบเท่าอุดมการณ์</p> <p>สรุปได้ว่า จรรยาบรรณจึงเป็นหลักความประพฤติ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional code of ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของ สมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม</p>	

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
4. ศีลธรรม (Moral)	- กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ตลอดจนหลักปฏิบัติทางศาสนาที่บุคคลพึงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประกอบด้วยคุณธรรม หลักความประพฤติที่ดีที่ชอบสำหรับบุคคลพึงปฏิบัติ หรือธรรมในระดับศีลหรือกรอบปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับความรู้สึก รับผิดชอบเกี่ยวกับจิตใจ	4.1 หลักปฏิบัติ/หลักความประพฤติที่ดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีจริยธรรม 4.2 คนที่มีศีลธรรม จะเห็นได้ชัดเจน คือความหมายในแง่ปฏิบัติ และผลของการปฏิบัติ
5. มโนธรรม (Conscience)	- ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรู้สึกว่าจะใครควรทำ ไม่ควรทำ นักจริยศาสตร์เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีมโนธรรมธรรม เนื่องจากบางขณะเราจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งในใจระหว่างความรู้สึกต้องการสิ่งหนึ่ง และรู้ว่าควรทำอีกสิ่งหนึ่ง เช่น ต้องการไปดูภาพยนตร์กับเพื่อน แต่ก็รู้ว่าควรอยู่เป็นเพื่อนคุณแม่ซึ่งไม่ค่อยสบาย	5.1 ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีคุณธรรม

ตารางเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” และคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความหมายและลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในประเด็นและนัยต่างๆ ในสังคมไทย		
	ความหมาย	ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และความเกี่ยวพันต่างๆ
6. มาตรฐานทาง คุณธรรมและ จริยธรรม (Virtue and Ethical Standard)	- สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงาม ความดีทั้งที่ อยู่ในจิตใจ และที่แสดงออกทาง กิจการที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนในสังคม องค์กร หรือส่วนราชการได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้ กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติ ร่วมกัน ยอมรับร่วมกันว่า ข้อประพฤติอะไรเป็นสิ่ง ดี, อะไรเป็นสิ่งชั่ว, อะไรถูก, อะไรผิด, อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ	6.1 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นเรื่องเดียวกัน เพราะหมายถึง การนำ จริยธรรมหรือ ความประพฤติที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่อยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง/หมู่/คณะ (องค์กร) มาประมวล (องค์กร) มาประมวล เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้บุคคลในกลุ่มอาชีพ/ หมู่/คณะ(องค์กร) เดียวกันได้ปฏิบัติตาม เพื่อเป็น การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มอาชีพ/หมู่/คณะ (องค์กร) นั้น ๆ 6.2 เป็นเรื่องเดียวกันกับจรรยาบรรณ
7. ระเบียบวินัย (Discipline)	กฎข้อบังคับที่ทุกคนต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง	7.1 วินัยใช้กับผู้ทำงานทั่ว ๆ ไป 7.2 วินัยมีจุดประสงค์เพียงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของงานที่ทำนั้น โดยไม่ได้มุ่ง โดยตรงถึงการดำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ทำงาน 7.3 วินัยบังคับในระดับ "ต้อง" ซึ่งเป็นการบังคับ "การกระทำ" ไม่ได้บังคับ "จิตใจ" 7.4 การพิจารณาวินัยถือว่าทำผิดหรือไม่ วินัยถือ "การกระทำ" เป็นหลัก 7.5 วินัยพิจารณาความผิดจากการกระทำ ซึ่งต้องอาศัยพยาน หลักฐานประกอบ จึงอาจจะมี ช่องโหว่ให้หลบเลี่ยงความผิดได้

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. เมืองอัจฉริยะของไทย ได้ตั้งเป้าหมายไว้มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 75 แห่ง แต่งตั้งเป็นทางการแล้ว ในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 15 แห่ง ในปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 15 แห่ง และในปี พ.ศ. 2566 ได้ตั้งเป้าหมายไว้ที่ 15 - 20 แห่ง เมืองอัจฉริยะที่เป็นทางการแล้ว 30 แห่ง อยู่ใน 23 จังหวัด มีประชากร รวมประมาณ 20 ล้านคน มีโครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้วย ใช้งบประมาณรวม 60,000 ล้านบาท

2. การพัฒนาเมืองอัจฉริยะของไทย ได้กำหนดไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) การขนส่ง 4) ด้านพลังงาน 5) ด้านพลเมือง 6) ด้านการดำรงชีวิต และ 7) ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

3. สาธารณรัฐเอสโตเนีย เป็นประเทศดิจิทัล มีการปรับปรุงการดำเนินงานและ การให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ในปัจจุบันสาธารณรัฐเอสโตเนียถือ ได้ว่าเป็น ประเทศที่มีระบบดิจิทัลในการให้บริการของภาครัฐ หรือที่เรียกว่า e-governance ที่ดีที่สุดในโลก การ ให้บริการภาครัฐด้วยระบบดิจิทัล ประชาชนเข้าถึงการให้บริการต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ ประชาชนมีสิทธิ พื้นฐานในการเข้าถึงและใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกคน โดยภาครัฐให้การสนับสนุนโครงการพื้นฐานทั้งหมด การ ให้บริการภาครัฐถูกรวบรวมไว้ในเว็บไซต์เดียว มีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐที่สมบูรณ์และครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ข้อมูลจะอยู่ในระบบดิจิทัล และมีความโปร่งใส สาธารณรัฐเอสโตเนียที่ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากมีหลักการของการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการนำข้อมูลเข้าระบบเพียงครั้งเดียว กำจัดข้อมูลที่ซ้ำกันและการทำงานที่ซ้ำซ้อน ของระบบราชการ 2) เริ่มต้นด้วยระบบดิจิทัล 3) เน้นความโปร่งใสในการออกแบบ การรับส่ง และแลกเปลี่ยนข้อมูล 4) แพลตฟอร์มเปิดหน่วยงานต่างๆของภาครัฐร่วมกันใช้ระบบเปิด ประเทศไทย มีปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับสาธารณรัฐเอสโตเนีย

4. การพัฒนาการบริการภาครัฐเพื่อประชาชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และแผนการปฏิรูปประเทศได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของ ประชาชนในการแสดงออกและร้องเรียน เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมในกรณีต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบัน มีหน่วยงานจำนวนมากที่มีบทบาทหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะการรับเรื่องร้องเรียน ในด้านการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากภาครัฐ ด้านการแจ้งเบาะแสการทุจริตประพฤติมิชอบด้าน ภัยคุกคาม และด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรรายงานผลสัมฤทธิ์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูล ทั้งการแสดงออกและการร้องเรียนของประชาชน รวมทั้ง ผลการจัดการข้อมูล ได้แก่ การส่งต่อข้อมูล การติดตาม การดำเนินการแก้ไขปัญหา การแจ้งผลต่อ ผู้ร้องเรียน และการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ

ทูลุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นต้น

5. การพัฒนาการบริการภาครัฐเพื่อประชาชน โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ ควรรายงานผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาการบริการภาครัฐให้ครบทุกสาขา หรืออย่างน้อยควรรายงานให้เห็นถึงความก้าวหน้าการพัฒนาการบริการของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในสาขาหลักด้วย อาทิ สาขาการศึกษา สาขาอุตสาหกรรม สาขาสาธารณสุข สาขาคมนาคม เป็นต้น เนื่องจากเกือบทุกสาขาประชาชนเป็นผู้รับบริการ

6. การปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างหน่วยงาน ภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง กรณีการถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่น ซึ่งมี ข้อห่วงใย คือ การถ่ายโอนภารกิจควรถ่ายโอนให้ส่วนราชการที่มีความพร้อมรับภารกิจการถ่ายโอน ดังกล่าวได้ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งนี้ ควรมี การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการถ่ายโอนภารกิจ และให้ทำอย่างครอบคลุมทั่วประเทศ

7. ควรรายงานผลการประเมินและผลการติดตามผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน ที่รัฐบาลตั้งขึ้นให้ เป็นหน่วยงานกลาง หรือหน่วยงานระดับชาติ โดยมีหน้าที่ในการกำหนด ประสาน นโยบาย และ กำกับดูแลการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานที่มีภารกิจในลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งใน ปัจจุบันมี จำนวนมาก อาทิ สำนักงานทรัพยากรแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งสามารถดำเนินการกิจได้สมดังเจตนารมณ์ของการก่อตั้งหรือไม่ มีความคุ้มค่าต้องงบประมาณ และทรัพยากรที่ใช้ไปหรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

8. ควรรายงานให้ทราบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการก่อตั้งหรือไม่อย่างไร การทำงานเกิดความคุ้มค่าหรือไม่ และมีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและงบประมาณของประเทศชาติไม่ว่าเป็นกรณีเจตนาหรือประมาทเลินเล่อ

9. ควรรายงานให้เห็นถึงการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีโครงสร้าง บทบาทภารกิจ และการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม คุ้มค่า อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม

10. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ ตามประมวลจริยธรรม ในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานมีมาตรฐานประมวลจริยธรรมไม่เท่ากัน ควรให้ หน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานประมวลจริยธรรมที่เท่าเทียมกัน

11. การปรับปรุงระบบการประเมิน ระบบการตรวจสอบ และระบบประเมินผล ของส่วนราชการให้มีมาตรฐานและเป็นสากลนั้น ควรเปรียบเทียบผลการประเมินส่วนราชการของ ปีปัจจุบัน กับปีที่ผ่านๆ มา เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

12. การเชื่อมโยงผลการประเมินส่วนราชการกับการประเมินหัวหน้าส่วนราชการ เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง และต้องนำผลการประเมินดังกล่าวประกอบการพิจารณาให้คุณให้โทษด้วย เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการเกิดความตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องกำกับดูแลการทำงานของส่วนราชการของตนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้า ส่วนราชการ

13. ควรให้อำนาจเบ็ดเสร็จกับผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแลราชการส่วนภูมิภาค แต่ได้รับงบประมาณจำกัด การบริหารงานในพื้นที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ.2565 ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในจังหวัด ได้ให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดไว้หรือไม่

14. กรณีร่างพระราชบัญญัติยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัย พ.ศ. หากมีการบังคับใช้จะมีประโยชน์เป็นอย่างมากทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายที่มุ่งเน้นการบังคับใช้ในภาคปฏิบัติเป็นสำคัญ

15. ควรมีการสื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ส่วนราชการและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อการพัฒนาระบบราชการ การบริหารจัดการภาครัฐจะต้องมีความชัดเจน

16. เรื่องการบริการดิจิทัลต่างๆ ควรคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ และแรงจูงใจ ควรเริ่มบริการดิจิทัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

17. ภาพลักษณ์ของระบบราชการจากรายงานประจำปีที่ผ่านมา มีความก้าวหน้าไปมาก ทำให้เกิดระบบงานใหม่ ๆ แต่ภาพลักษณ์ยังไม่เข้าถึงประชาชน อาจมีสาเหตุมา จาก 1) การเข้าถึงของประชาชน 2) ความซ้ำซ้อนของระบบราชการ 3) ประสิทธิภาพของระบบราชการ

18. การประเมินผลส่วนราชการ การประเมินองค์การมหาชน และการประเมินความคุ้มค่า ผลการประเมินได้นำไปดำเนินการอย่างไร ควรปรากฏในรายงาน ประเมินผลความคุ้มค่า รวมถึงรายงานผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นหลังถ่ายโอนภารกิจ (ถ้ามี)

19. ควรนำเรื่องผังเมือง และเรื่องความร่วมมือของประชาชน ปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัยยืดหยุ่นรองรับการ เปลี่ยนแปลง ในส่วนของรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้การบริหารเชิงพื้นที่มีความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 สำนักกฎหมายสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552
- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีนาคม พ.ศ. 2561 คณะกรรมการปฏิรูป
ประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- รายงานผลการศึกษาไทยแลนด์ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Thailand Digital Platform) คณะกรรมการ
การบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา
- รายงานการพิจารณาเรื่องการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรมของ
คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทย
ให้เป็นรูปธรรม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- Japanese Law Translation – National Public Service Ethics Act - สืบค้นเมื่อวันที่ 18
มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก japaneselawtranslation.go.jp
- Cabinet Secretariat – National Public Service Ethics Act (Act no. 129 of 1999) – สืบค้น
เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก cas.go.jp
- United Nations Asia and Far East Institute – Ethics Rules for National Government
Officials in Japan – สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2566
- United Nations - THEMATIC COMPILATION OF RELEVANT INFORMATION SUBMITTED BY
ISRAEL, CODES OF CONDUCT FOR PUBLIC OFFICIALS - สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม
พ.ศ. 2566 – จาก unodc.org
- United Nations - Information Regarding Certain Preventive Measures Under Chapter II
of the United Nations Convention against Corruption - สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม
พ.ศ. 2566 – จาก unodc.org
- Norton Rose Fulbright – Anti Corruption Regulation 2021 - สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม
พ.ศ. 2566 – จาก nortonrosefulbright.com

Singapore Statutes Online – Prevention of Corruption Act 1960 (Revised Edition) –
สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก agc.gov.sg

National Library Board Singapore – Code of Conduct for Ministers - สืบค้นเมื่อวันที่ 18
มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก nas.gov.sg

CIAC - 中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则 - สืบค้นเมื่อวันที่
18 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก ciac.cas.cn

Academic Dictionaries and Encyclopedias - Communist Party of China 52 code of
ethics - สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก en-academic.com

Finnish Government - Finland ranks first in international sustainable development
comparison - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566 – จาก valtioneuvosto.fi

Finnish Government - OECD appreciates Finland’s ambitious environmental targets –
more effective policy measures needed - - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566

European Commission – Public administration characteristics and performance in
EU28: Finland – สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566

European Commission - Digital Public Administration factsheet 2021 Finland – สืบค้น
เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566

GOVTECH Singapore - Singapore Digital Government Journey, Tech for Public Good,
Citizen Engagement and Co-creation, AI and Data Driven Government, Digital
Identity - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก tech.gov.sg

Reichmann University - Promoting and Developing Digital Transformation Labor
Market as in Israel toward 2030 - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 –
จาก runi.ac.il

The Jerusalem Post - What is the future of Jerusalem traffic and transportation? –
สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก jpost.com

The Wexner Foundation – Israel’s Ministry of Transportation Plan for Sustainability –
สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก wexnerfoundation.org

The World Bank - China’s Transition to a Low-Carbon Economy and Climate
Resilience Needs Shifts in Resources and Technologies - - สืบค้นเมื่อวันที่ 20
มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก worldbank.org

World Economic Forum - China's action on air pollution can help restore trust in a greener future - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก weforum.org

Nesta - What can we learn from China's use of artificial intelligence in public services? - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก nesta.org.uk

Yahoo Finance - China maps out digital government plan to 2035 as Beijing taps technology to improve its overall efficiency and control - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก finance.yahoo.com

Statista - Urban public transportation in China - statistics & facts - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก statista.com

The State Council, The People's Republic of China - China's transportation development turns country into 'strong power' - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก gov.cn

The Government of Japan - Utilizing the City's Underground Spaces to Prevent Flood Damage - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก .japan.go.jp

Center for Strategic & International Studies - Japan's Approach to AI Regulation and Its Impact on the 2023 G7 Presidency - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก csis.org

The Government of Japan - New Digital Agency Pursues Inclusive Digitalization – สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก japan.go.jp

Invest in Estonia – Sustainable Development - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 จาก investinestonia.com

Educationestonia – Estonian Education - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 จาก educationestonia.org

European Commission - Digital Public Administration factsheet 2021 Estonia – สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 จาก europa.eu

Republic of Estonia, Ministry of Economic Affairs and Communications - Estonia's vision for transport and mobility: A more people-centred, greener and smarter infrastructure - สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566 – จาก mkm.ee

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดินมีหน้าที่ อำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบสวนข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การพัฒนาระบบราชการ การผังเมือง และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พิจารณาศึกษาติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง" เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการ สัมฤทธิ์ผลอย่างยั่งยืนการรวบรวมฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน กำหนดแผนพัฒนาระบบราชการใน มิติต่างๆให้เป็นไปในทิศทางหรือมาตรฐานแนวทางเดียวกัน ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตรงตามความจริงตามความคิดเห็นของท่าน และให้ความ ยินยอม เพื่อนำข้อมูลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่.....เพศ.....อายุ.....ปี

ระดับการศึกษา.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....

หน่วยงาน.....

ส่วนที่ 2 นโยบาย ความคาดหวังและความต้องการด้านแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

1. ท่านคิดว่านโยบายหรือยุทธศาสตร์แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่าแผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

.....
.....
.....

3. ท่านต้องการหรือคาดหวังให้แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพิ่มขอบเขตงานด้านใดบ้าง

.....
.....
.....

4. ในอนาคตท่านต้องการให้แผนการเพิ่มขีดความสามารถของระบบราชการ คณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

.....
.....
.....

5. ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

***** ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการนำเสนอผลการสัมภาษณ์จะเป็นเพียงภาพรวมเท่านั้น *****

ข้อมูลสำหรับพนักงานสัมภาษณ์

วิธีการสัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์...../...../ 2565

เวลาที่สัมภาษณ์ (เริ่ม-จบ) น.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิฤทัย มณีชูเนตร
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม พ.ศ.2522
ตำแหน่งปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none">- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการแรงงาน วุฒิสภา- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการเกษตรและสหกรณ์ วุฒิสภา- อนุกรรมการการบริหารราชการแผ่นดินการพัฒนาระบบราชการ และการผังเมือง วุฒิสภา- อนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน การประปาส่วนภูมิภาค- อนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม การประปาส่วนภูมิภาค
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none">- หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยม มหาวิทยาลัยศรีปทุม- สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา- หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต ใบรับรองสำเร็จการศึกษา ภาค ก หลักสูตรสาขากฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก- Certificate Of Participation Central Intellectual Property & EC-ASEAN Intellectual Property Co-operation Program (3)- ประกาศนียบัตรชั้นสูงหลักสูตรการเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่นที่ 6 สถาบันพระปกเกล้า- หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร รุ่นที่ 23 กรมกิจการพลเรือนทหารบก- Certificate of Achievement New Paradigm Leader, Transparency & Anti-Corruption มูลนิธิการต่อต้านทุจริต

- หลักสูตร Public and Private Chief Innovation Leadership NIA #2 สถาบัน NATIONAL INNOVATION AGENCY (PUBLIC ORGANIZATION) MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE, RESEARCH AND INNOVATION
- ประกาศนียบัตร หลักสูตรการบริหารการตลาดดิจิทัล รุ่นที่ 3 NEO Academy วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- THE CONFLICT TRANSFORMATION COURSE. KING PRAJADHIPOK'S INSTITUTE, THE DEVELOPMENT COOPERATION FOUNDATION, THE CENTRE FOR ASIA-PACIFIC INITIATIVES (CAPI), UNIVERSITY OF VICTORIA, CANADA, AND THE EMBASSY OF CANADA TO THAILAND
- ประกาศนียบัตร หลักสูตรการประสานงานข่าวกับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รุ่นที่ 6 สถาบันโรงเรียนข่าวทหารบก

ประวัติการทำงาน

- อนุกรรมการในคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ อนุกรรมการศึกษาหลักการร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ.
- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการการเกษตรและสหกรณ์ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- เลขานุการประจำคณะกรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษาอนุกรรมการ คณะทำงานพิจารณาศึกษาร่างกฎหมายในคณะกรรมการ การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์งบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2564 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- อนุกรรมการการศึกษาตรวจสอบ การผ่านชายแดนกรณีรถยนต์มือสองในประเทศไทย สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการการพัฒนาสังคมและกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส วุฒิสภา
- ที่ปรึกษาประจำคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาด้านสหกรณ์และอื่นๆ ในคณะกรรมการ การเกษตรและสหกรณ์ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- อนุกรรมการการศึกษาตรวจสอบ การผ่านชายแดนกรณีรถยนต์มือสองในประเทศไทย ในคณะกรรมการ การพาณิชย์ การอุตสาหกรรมและการแรงงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- ที่ปรึกษากองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร (กอ.รมน) ฝ่ายทหาร
- อนุกรรมการบริหาร การประปาส่วนภูมิภาค
- อนุกรรมการบริหารจัดการน้ำ การประปาส่วนภูมิภาค
- อนุกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย การประปาส่วนภูมิภาค
- คณะทำงานพิจารณาศึกษาร่างกฎหมายส่งเสริมธรรมาภิบาลป้องกันและปราบปรามทุจริตภาคเอกชน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- คณะทำงานพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติการกำจัดซากผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ