

แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับนโยบาย THAILAND 4.0

หลักสูตร “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 4
(e-Government for Chief Executive Officer Program : e-GCEO)”

เมธินี เทพมณี

เลขาธิการ ก.พ.

โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ

17 มีนาคม 2560

บริบทการเปลี่ยนแปลง

ขนาดของกำลังแรงงานเริ่มลดลง

ซึ่งจะเป็นปัจจัยถ่วงให้ศักยภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลง



การเข้าสู่
สังคม
ผู้สูงอายุ



อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัย

แรงงานต้องแบกรับการดูแล
ผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น โดยคาดว่าในปี 2583
จะมีประชากรวัยแรงงานเพียง 35.2 ล้านคน

บริบทภายใน



ความ
เหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาสำคัญ

ในสังคมไทยนำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม
และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ความเป็น
เมือง



การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบท
ไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

บริบทการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)



ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข

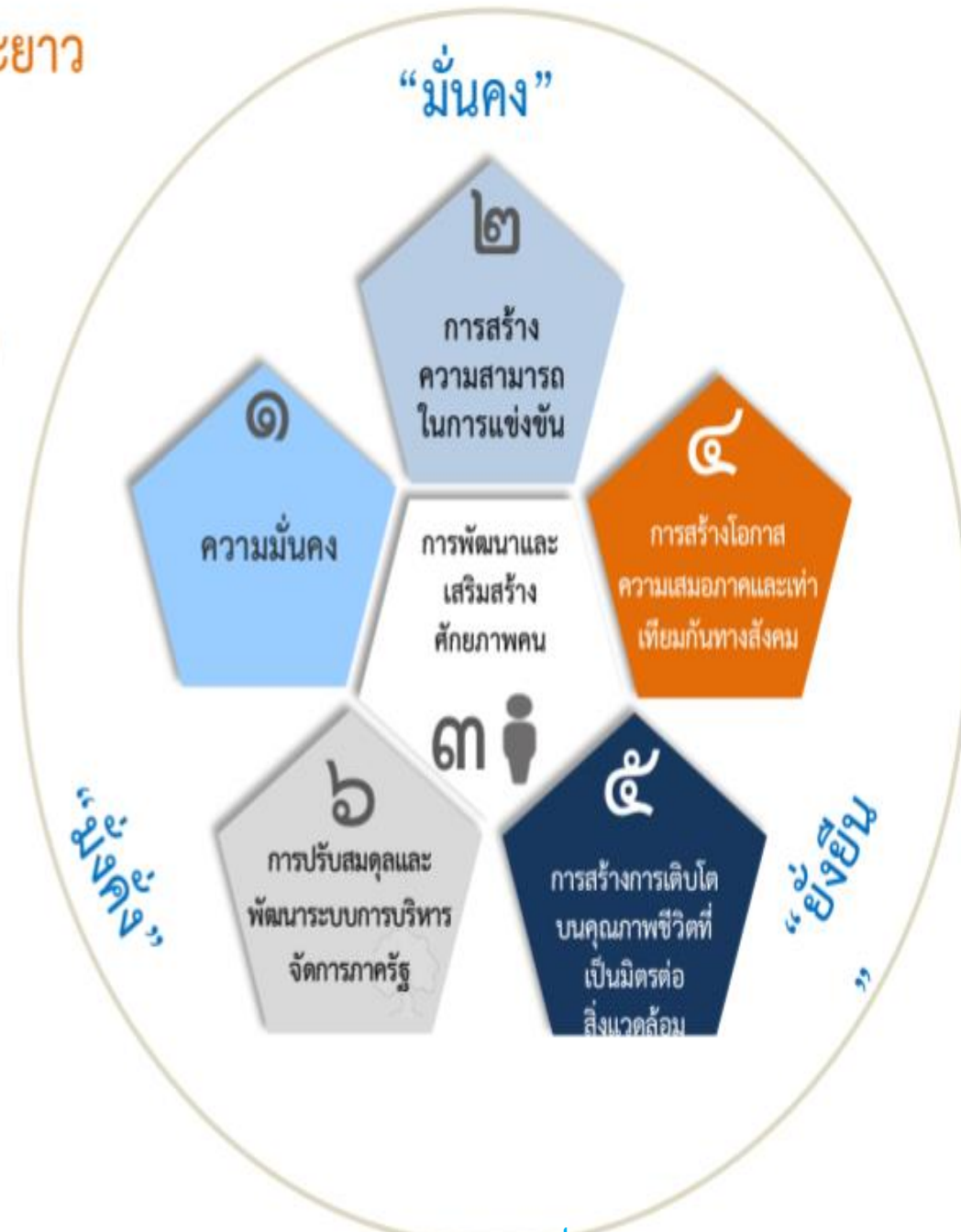
และตอบสนองต่อการบรรลุ

ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต

สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง

ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ

เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

- ❑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนายอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติมีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก
- ❑ ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติดการคำนวณฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม และมีฐานการผลิต บริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี 2579 และกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย
 - **ภาคเกษตร** เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลผลิตภาพ การผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านการประมง
 - **ภาคอุตสาหกรรม** ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็น ศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบ และวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรม ดิจิทัล เป็นต้น
 - **ภาคบริการ** ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนาระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
 - **วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ** วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : รวมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

- ❑ **คนไทยในอนาคต** มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์
- ❑ **สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย** อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชัน โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข
- ❑ **เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ❑ **ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม** การกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น



ขนาดกำลังคนภาครัฐของไทย



ภาครัฐเป็นนายจ้างรายใหญ่ที่สุดของประเทศ



เปรียบเทียบขนาด
(ปี พ.ศ. 2558)

ต่อประชากร
65,729,098 คน

ต่อประชากรวัยแรงงาน
38,621,200 คน

กำลังคนภาครัฐ
2,841,259 อัตรา

1 : 23
(4.32 %)

1 : 14
(7.36 %)

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน
2,486,624 อัตรา

1 : 26
(3.78 %)

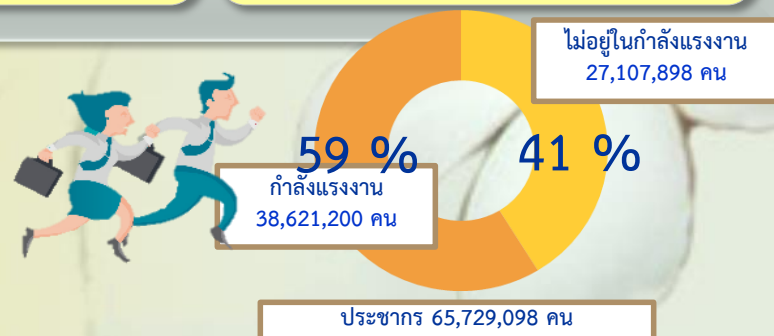
1 : 16
(6.44 %)

ข้าราชการ
1,801,735 อัตรา

1 : 36
(2.74 %)

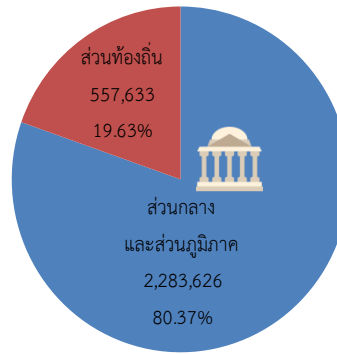
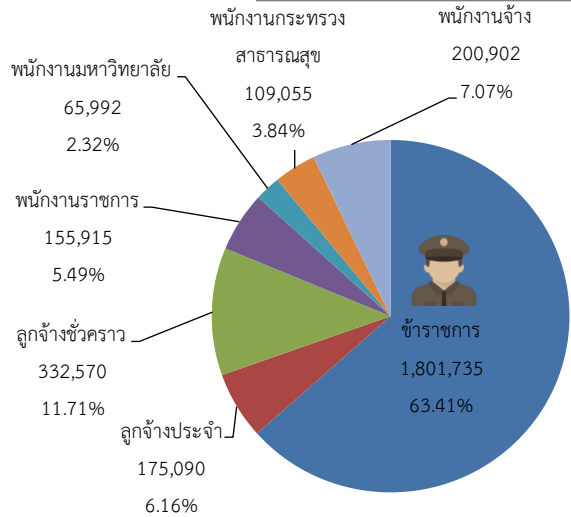
1 : 21
(4.67 %)

- ที่มา :
1. ข้อมูลกำลังคนภาครัฐของไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงาน ก.พ.
 2. ข้อมูลจำนวนประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง
 3. ประชากรวัยแรงงาน ในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติ



รูปแบบการจ้างงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน

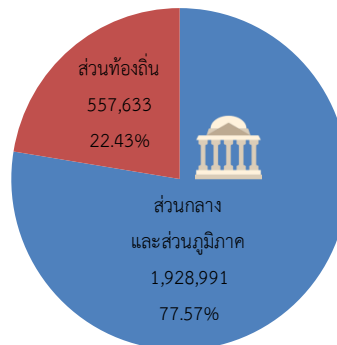
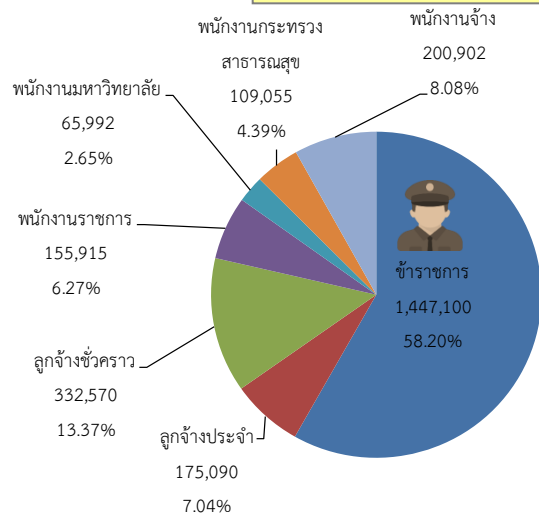
กำลังคนภาครัฐทุกประเภท



หมายเหตุ : ข้อมูลในปี พ.ศ. 2558

- กำลังคนภาครัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.41) มีสถานะเป็นข้าราชการ
- ที่เหลืออีกร้อยละ 36.59 ใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น
- ร้อยละ 80.37 กระจุกตัวอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน



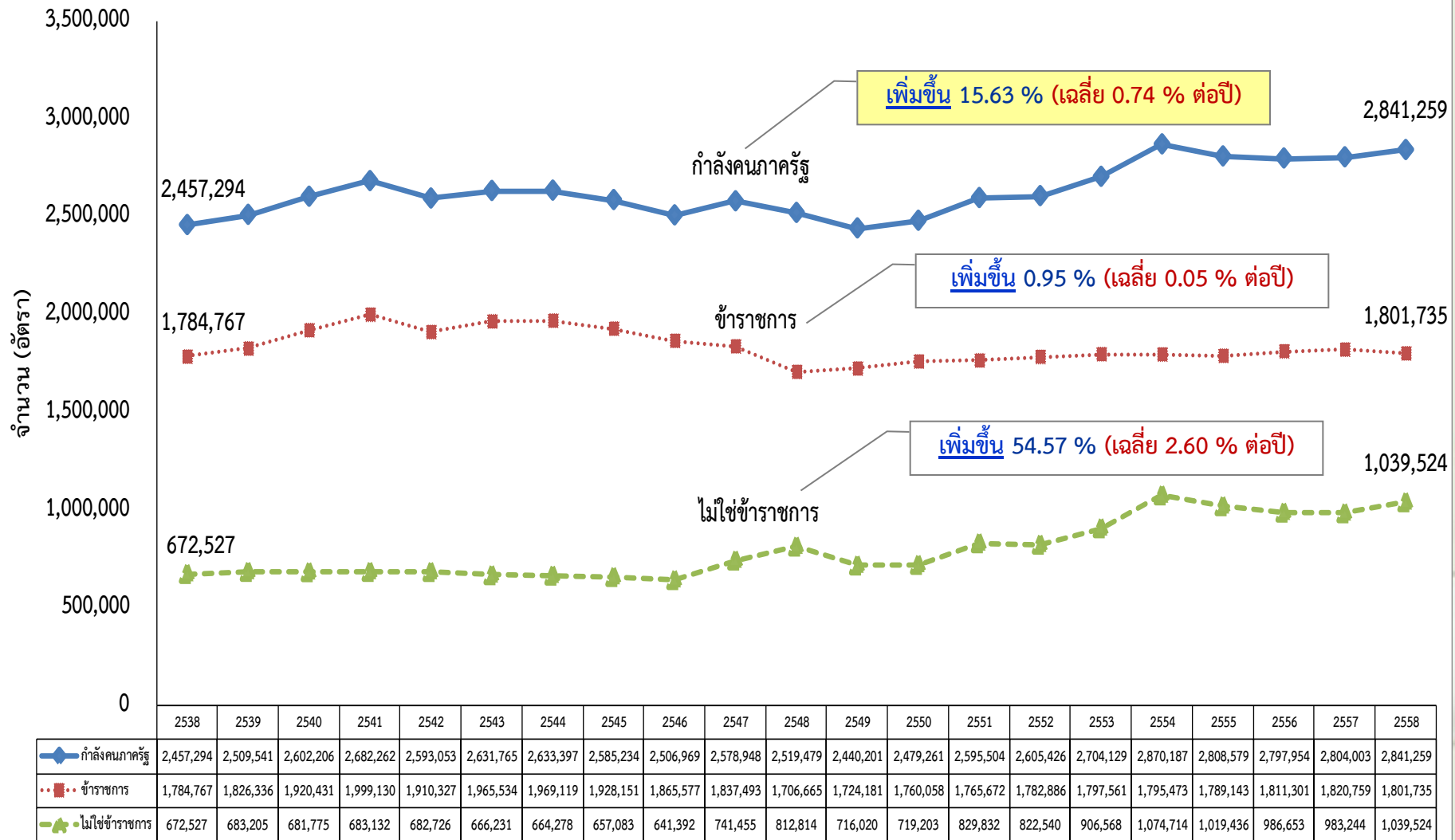
หมายเหตุ : ข้อมูลในปี พ.ศ. 2558

- กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.20) เป็นข้าราชการประจำ
- ที่เหลืออีกร้อยละ 41.80 ใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น
- ร้อยละ 77.57 ปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



แนวโน้มอัตรากำลังภาครัฐ (พ.ศ. 2538 - 2558)

อัตรากำลังภาครัฐทั้งหมดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

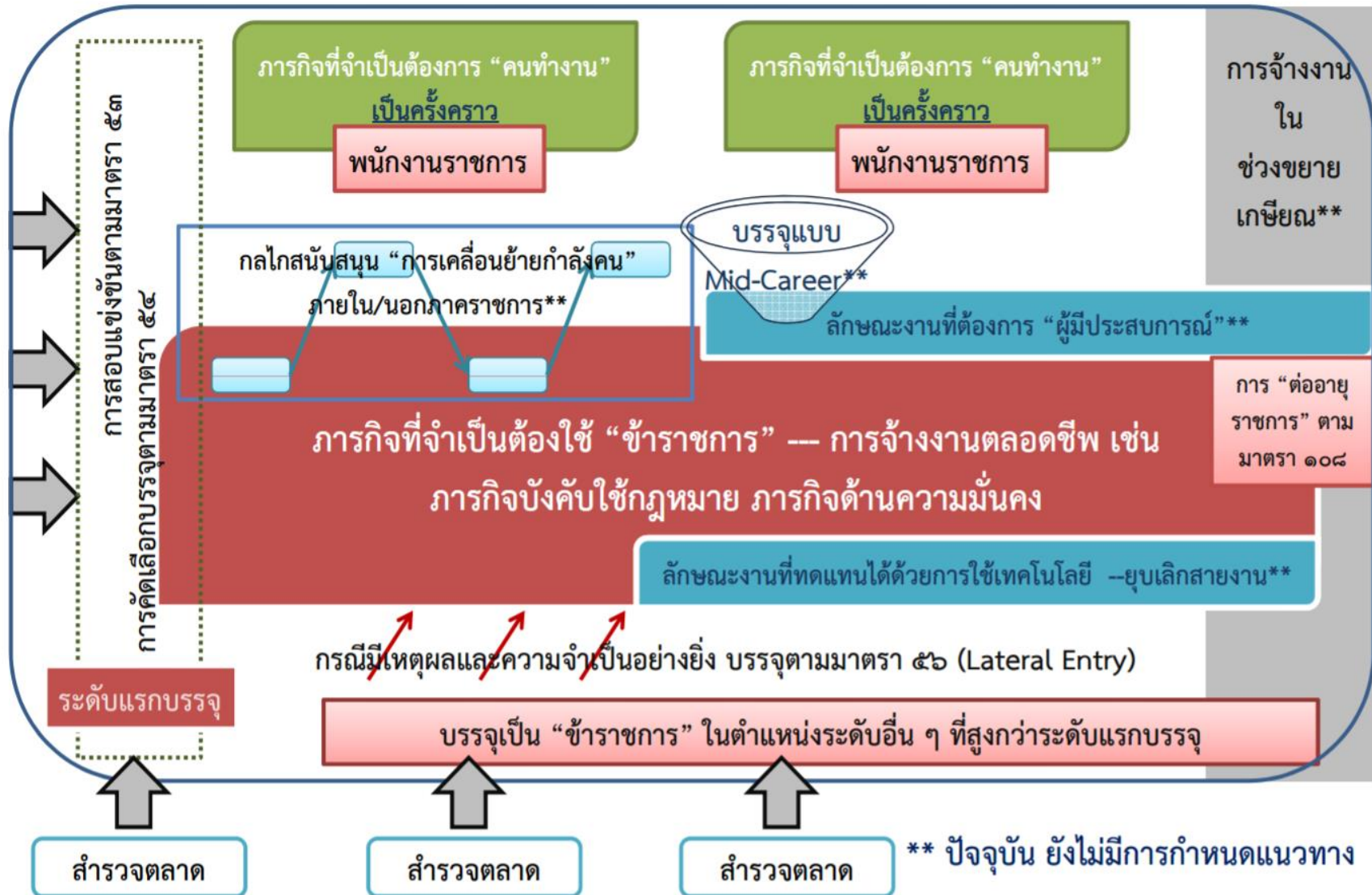


Samsung Flexi Service



Source: <https://www.youtube.com/watch?v=ca2vMmDpsUQ>

รูปแบบการจ้างงานในภาครัฐการพลเรือน : ปัจจุบัน และ อนาคต





Government

วิสัยทัศน์ ประเทศไทย: มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ประเทศไทย ๔.๐

• ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

DE
Ministry
EGA

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อ ศก. และสังคม (क्रम. เม.ย. ๕๙)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- เชื่อมโยงข้อมูลและการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุค ศก. และสังคมดิจิทัล

(ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- *การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน*
- เชื่อมโยงกับระบบต่างๆ
- บูรณาการกับระบบฐานข้อมูลสำคัญ
- Digital Technology/ Real time



มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

(ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ)



แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12



นโยบาย HR

วิสัยทัศน์: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก
พันธกิจ: พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์: ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
กลยุทธ์:

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโยกย้ายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)



ระยะที่ 1:
QUICK WINS
(2560 - 2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I)
- ระบบ GovID (Phase I)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย



ระยะที่ 3:
เสริมสร้าง
ความเข้มแข็งระบบ/กลไก
(2570 - 2574)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)
- ระบบ GovID (Phase III)
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management
- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

2560

2565

2570

2575

2579



ระยะที่ 2:
ขยายผล
(2565 - 2569)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase II)
- ระบบ GovID (Phase II)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
- ระบบการถ่ายเท/สืบเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System



ระยะที่ 4:
พัฒนาต่อเนื่อง
(2575 - 2579)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System

แผนการปฏิรูปภารกิจที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. ในช่วงปี 2559 – 2560

กรอบแนวคิด



นโยบายรัฐบาล

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
(ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ)



ประเทศไทย 4.0



แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12



บริบทสังคม

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและ
ทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพ
สำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ



พันธกิจ

- พัฒนาและวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้ มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชน
- พัทธ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้าง มโนสุจริต และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวม



ข้าราชการ 4.0

Gov ID

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. 20 ปี (OCSC Strategies)

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมี**คุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการ ที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ** สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการ ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

Corruption Free



Innovative Government



Efficient Public Sector



กลยุทธ์

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

- กลยุทธ์การเสริมสร้างให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
- กลยุทธ์การสร้างคัล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
- กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
- กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)



ภารกิจสำคัญ (2559 – 2560) ประกอบด้วย 4 ภารกิจสำคัญ 14 แผนงาน

แผนงาน/โครงการ

องค์ประกอบการประเมิน



OCSC 20 Years

Plan:

Smart HR Policy

Strategy

Key Products

Knowledge,
Competency,
Experience,
Attribute

Digital Skill Set

(e.g. Digital Literacy,
Project Mgt)

Digital
Officials

- ICT Specialist: eg. Digital collaboration (DPIS +
- Advanced users/ Leaders: Digital Network – eg. OCSC + CGD
- Basic Users: Email, Google drive, editing work



DPIS 6.0

(with GovID /KM/
Scholarship
students &
Expertise
Database/)

- Officials
- Departments
- Ministries
- Provinces
- Cabinet

การดำเนินการขั้นตอนต่อไป: ผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

(DIGITAL LITERACY & SKILL SET + PROJECT MANAGEMENT)



- เลือก Cluster/สรก. (approx. 4 กระทรวง+BOI)
- วิเคราะห์งาน/ บทบาทของตำแหน่ง
ความคาดหวังในการผลักดัน DG ของแต่ละกลุ่ม (Eg. Innovation driven, business acumen, cyber security awareness...)
- กำหนด Common Digital Skill Set

- 4 Min ++
- Digital Gov.
Skill Development Blueprint

- นำร่อง
- Pretest System
- Develop
- Post Test System



CIVIL SERVICE HRMIS

DPIS 5.0

- Department-Based HRMIS
- Off Line Macro Analysis / Strategic Decision Making

Official Website | สำนักงาน ก.พ. x โปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล x

← → ↻ 203.21.42.54:8084/Off4db4a8fb043dc2b01c6e2fd93062c/admin/main.html

This page is in Thai Would you like to translate? Nope Translate Never translate Thai Options x

 **โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม** **สำนักงาน ก.พ.**
Departmental Personnel Information System (DPIS) [ส่วนกลาง] - นาย ปิยะวัฒน์ ศิวรักษ์

Version 5.0
© ค.ศ. 2550 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
สงวนลิขสิทธิ์

หน้าแรก ข้อมูลบุคคล ใช้งาน ระบบบันทึกเวลา การประเมินผล เพื่่อื่นรหัสผ่าน ออกจากระบบ

Release 5.2.1.1 ... 1 online ?

รายละเอียดข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

ข้อมูลบุคคล > ข้อมูล

ข้อมูลบุคลากร



ชื่อ : เลขประจำตัวประชาชน :
วันเดือนปีเกิด : อายุ :
ประเภทและระดับตำแหน่ง : อาวุธ :
วันที่บรรจุเข้ารับราชการ : อาวุธราชการ :
วันครบเกษียณอายุราชการ : อัตราเงินเดือน :
วันที่เข้าสู่อำนาจ :
เลขประจำตัวข้าราชการ :

วุฒิการศึกษา

วุฒิที่ใช้บรรจุ :
วุฒิในตำแหน่งปัจจุบัน :
วุฒิสูงสุด :

กรอบตำแหน่ง

เลขที่ตำแหน่ง :
ช่วงระดับตำแหน่ง : สถานะการดำรงตำแหน่ง :
สังกัด : วันที่ครองตำแหน่ง :

ค่าตอบแทนอื่น ๆ

เงินตอบแทนบุคคล :
เงินประจำตำแหน่ง :
รวมเป็นเงิน :

DPIS 6.0

- From Off-line to **Online**
- From Lagged time to **Real time**
- Support Departments, Ministries, Provinces & **Cabinet**

- **Operational Impact**
- **Tactical Impact**
- **Strategic Impact**

Database
(DPIS 5.0)

- personal data
- job data
- compensation data
- training data
- reward data
- Disciplinary data
- evaluation data
- promotion data
- leave data
- ...



Other Public Sector
Agencies: eg. CGD,
M.Interior
Sci Min.

Scholarship
Students

Talent
Management

Officials'
Expertise

Knowledge Management: HRM, Disciplinary

Authority to Position Management System (GovID)

การดำเนินการที่ผ่านมา ตุลาคม - ธันวาคม ๕๙

การหารือร่วมกับ
Strategic Partners



- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (สรอ.)
- แนวทางการพัฒนา DPIS 6.0
- กรมบัญชีกลาง
 - การ Cleansing ข้อมูลบุคลากร
 - การเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร
 - การเชื่อมโยงข้อมูลองค์ความรู้
- หน่วยงานจัดสรรทุนรัฐบาล
 - การเชื่อมโยงและตรวจสอบข้อมูล นทร.
- กระทรวงมหาดไทย
 - การตรวจสอบข้อมูลบุคลากร
- Service providers
- แนวทางการพัฒนา HRMIS

Government ID (GovID)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน
ก.พ.)

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
(สโร.)

ความร่วมมือกับ สำนักงาน ก.พ.

Admin GovID System:
ดูแลบริหารจัดการระบบ
หลังบ้าน
ด้าน Technical Support



GovID System

สร

อ.



GovID

สำนักงาน

ก.พ.



User
Management



Org.
Structure

ID Management: บริหารจัดการ
User Login Name ประจำตัว

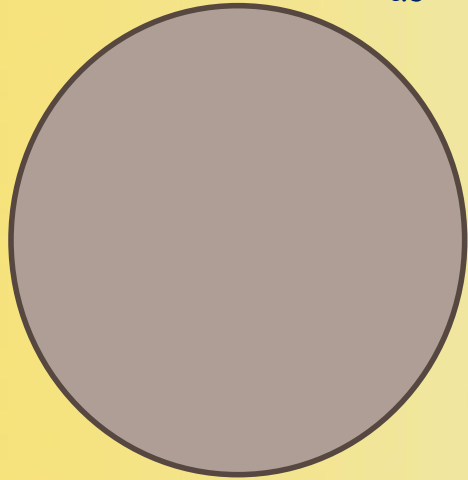
ข้าราชการ
Organization
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
Management:

ดูแลบริหารจัดการ
ข้อมูลทรัพยากรบุคคล
ข้าราชการพลเรือน และ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตาม
โครงสร้างของหน่วย
งาน

ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



➤ กำหนดให้พิจารณาการใช้รูปแบบการจ้างงานอื่น (ที่ไม่ใช่ข้าราชการ) สำหรับการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป หรืองานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการ เป็นต้น (การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙)



➤ พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษมา ดำเนินภารกิจเฉพาะ รวมทั้งการจ้างพนักงานราชการเพื่อทดแทน การบรรจุข้าราชการด้วย

(การประชุม ค.ร.ม. เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

➤ ดึงดูดบุคคลเข้ารับราชการด้วยการจ้างงานแบบชั่วคราว หรือจ้างเป็นพนักงานราชการพิเศษ

(การประชุม ค.ร.ม. เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙)

➤ ให้มีการจัดจ้างผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเข้ามาปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา (Full time) หรือแบบไม่เต็มเวลา (Part time) ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดตาม ความจำเป็นของภารกิจ

(การประชุม ค.ร.ม. เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

โดยให้รายงานผลต่อนายกรัฐมนตรีภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๙

แนวทางการพัฒนาระบบพนักงานราชการ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักการ

๑. ภาคราชการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เพื่อปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุภารกิจสำคัญของส่วนราชการ (Mission Critical)

๒. ภาคราชการเป็นทางเลือกลำดับต้นในการประกอบอาชีพของผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษและมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ (Employer of Choice) อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบการจ้างพนักงานราชการให้สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและคุณวุฒิพิเศษ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เพื่อปฏิบัติการกิจที่สำคัญและมีผลกระทบสูงของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเข้าปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามความจำเป็นของภารกิจ อย่างรวดเร็ว และทันการณ์

ผู้ที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันหรือการประกวดซึ่งจัดโดยองค์กร หรือสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ



- ☐ ผลงานทางวิชาการ หรือการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ☐ ด้านการออกแบบ หรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ☐ ทักษะฝีมือแรงงาน หรือการแข่งขันกีฬา

กลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องการดึงดูด



ผู้ที่สั่งสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทักษะเฉพาะ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ



ผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษซึ่งมีความขาดแคลนหรือหายากในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ในการดึงดูดและจูงใจกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาและใช้จุดเด่นของระบบพนักงานราชการ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



แนวทางและวิธีการดำเนินงาน



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

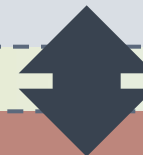


ส่วนราชการจะต้องมีการกิจหรืองานที่จำเป็น
ต้องจ้างผู้มีความรู้ความสามารถและคุณวุฒิพิเศษ
มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพเป็นที่
ประจักษ์ หรือมีความขาดแคลนหรือ
หายากในตลาดแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติ



ลักษณะของภารกิจ/งาน

- ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งยากที่จะสรรหาตัวบุคคลได้ในตลาดแรงงานและอาจต้องแข่งขันกับภาคเอกชน
- ที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูงต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายตามทิศทางนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (Value-Based Economy) ที่สามารถนำไปต่อยอดในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชาติ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญหรือทักษะฝีมือสูงมากเป็นพิเศษหรือเป็นภารกิจ/งานที่ขาดผู้สืบทอด



สำรวจความต้องการของส่วนราชการในการจ้างงาน
และจัดทำกรอบอัตรากำลัง





แนวทางและวิธีการดำเนินงาน (ต่อ)



ส่วนราชการใช้กลไกค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการเพื่อดึงดูด และจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถและคุณวุฒิ พิเศษ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพ เป็นที่ประจักษ์หรือมีความขาดแคลนหรือ หายากในตลาดแรงงาน



๑. ใช้อัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการของกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (ซึ่งสามารถแข่งขันได้และใกล้เคียงกับ อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานอยู่แล้ว) เป็นกลไกสำคัญในการดึงดูด

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ความเชี่ยวชาญพิเศษ (ประเภทที่ปรึกษา)	ค่าตอบแทนรายเดือน
ทั่วไป	ไม่เกิน ๑๐๙,๒๐๐ บาท
ประเทศ	ไม่เกิน ๑๖๓,๘๐๐ บาท
สากล	ไม่เกิน ๒๑๘,๔๐๐ บาท

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นต่ำ	๓๗,๖๘๐
ขั้นสูง	๖๘,๓๕๐

ทั้งนี้ ส่วนราชการผู้ว่าจ้างสามารถเจรจาต่อรองการได้รับค่าตอบแทนกับพนักงานราชการ

๒. พนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายอื่นที่ไม่ใช่พนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ จะได้รับค่าตอบแทนตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เรื่อง ค่าตอบแทน ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗

แนวทางและวิธีการดำเนินงาน (ต่อ)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



๑. เปิดโอกาสให้เจรจาเงื่อนไขการปฏิบัติงานได้ ทั้งการทำงานแบบเต็มเวลา (Full time) และแบบไม่เต็มเวลา (Part time) ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยคำนึงถึงหน้าที่ที่มอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก สำหรับค่าตอบแทนพนักงานราชการที่จ้างแบบไม่เต็มเวลา ให้กำหนดให้สอดคล้องและเป็นสัดส่วนกับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

พิจารณาเงื่อนไขการจ้างงานตามสัญญาจ้างให้มีความยืดหยุ่นและเพิ่มโอกาสในอาชีพ เพื่อดึงดูดใจและรักษาไว้ซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติพิเศษ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์หรือมีความขาดแคลน หรือหายากในตลาดแรงงาน

๒. รับประกันความมั่นคงในอาชีพตามผลงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยในการจ้างพนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายในภารกิจ/งานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อเนื่อง อาจรับประกันการจ้างงานในช่วง ๒ ปีแรก ซึ่งมีช่วงเวลาที่เปิดโอกาสให้ปรับตัวและสร้างผลงาน (เทียบเคียงกับแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการแบบ Lateral Entry ตามนัยแห่งมาตรา ๕๖ ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดเงื่อนไขให้บุคคลนั้นปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น) ส่วนการพิจารณาต่อสัญญาจ้างในครั้งต่อ ๆ ไป ให้เป็นไปตามความจำเป็นของภารกิจ งบประมาณของส่วนราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น



แนวทางและวิธีการดำเนินงาน (ต่อ)



มีกระบวนการสรรหาพนักงานราชการที่มีความ
ยืดหยุ่น คล่องตัวและสามารถดำเนินการในเชิงรุก



ดำเนินการสรรหาเชิงรุก

โดยใช้วิธีการทาบทามเจาะจงกลุ่มเป้าหมายจากแหล่งต่าง ๆ
ทั้งในและต่างประเทศ

อาทิ ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับรางวัลจากการแข่งขันระดับชาติ
และนานาชาติของกระทรวงพาณิชย์ ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา
กระทรวงการคลัง ธนาคารสมองของสำนักงานคณะกรรมการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจที่เคยจ้าง
ผู้ทรงคุณวุฒิในงานประเภทเดียวกัน ผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ในงาน
ประเภทนั้น ๆ สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย สมาคมอาชีพต่าง ๆ
องค์กรหรือสถาบันที่จัดการประกวดหรือการแข่งขัน หรือสถานทูต
ของประเทศที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น



แนวทางและวิธีการดำเนินงาน



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

๕

กลยุทธ์
“ถูกใจระบบงาน”



พัฒนาระบบการมอบหมายงาน การรายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพและรูปแบบการทำงานของผู้มีความรู้ความสามารถและคุณวุฒิพิเศษ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ หรือมีความขาดแคลนหรือหายากในตลาดแรงงาน

๑. มอบหมายให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้จัดการโครงการ หรืองานที่มีอิสระในการบริหารจัดการด้วยตัวเองภายใต้การกำกับดูแลแบบกว้าง ๆ โดยในการปฏิบัติงานอาจมีข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวเป็นทีมงาน และควรรายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือคณะกรรมการบริหารโครงการ ซึ่งส่วนราชการอาจแต่งตั้งขึ้น

๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงานอย่างจริงจัง มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม และระบุระยะเวลาการดำเนินการไว้ชัดเจน หากผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนราชการสามารถผลประเมินดังกล่าวนำมาพิจารณาเลิกจ้าง หรือต่อสัญญาจ้าง

สำหรับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างเป็นหลัก

๓. กำหนดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากรประจำของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการในระยะยาว

การเตรียมการเพื่อพัฒนาทักษะ
ด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐ



พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการ และ บุคลากรภาครัฐ

เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2560 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



ทิศทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะดำเนินบทบาทในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การพัฒนาทั่วไป

“Develop yourself and Develop Others”

หน้าที่



Lead to Learn and Learn to Lead

พัฒนาเพื่อปัจจุบัน
พัฒนาเพื่ออนาคต

Digital Government
Skill Development



การพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล

การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและพัฒนา
ขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ขับเคลื่อน
การเปลี่ยนแปลง



- ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และ Cyber security
- พัฒนาทักษะการคิด (Analytical / Strategic / Creative / Holistic / Systematic / Positive)
- Coach and Develop Others / Mentoring

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หลักการ : การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐ
เป็นรัฐบาลดิจิทัล มาสู่การพัฒนาระดับบุคคล

การส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน
ให้มีทักษะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานภาครัฐและการจัดเตรียม
โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- แผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Process)
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล (Technology)



การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (People)

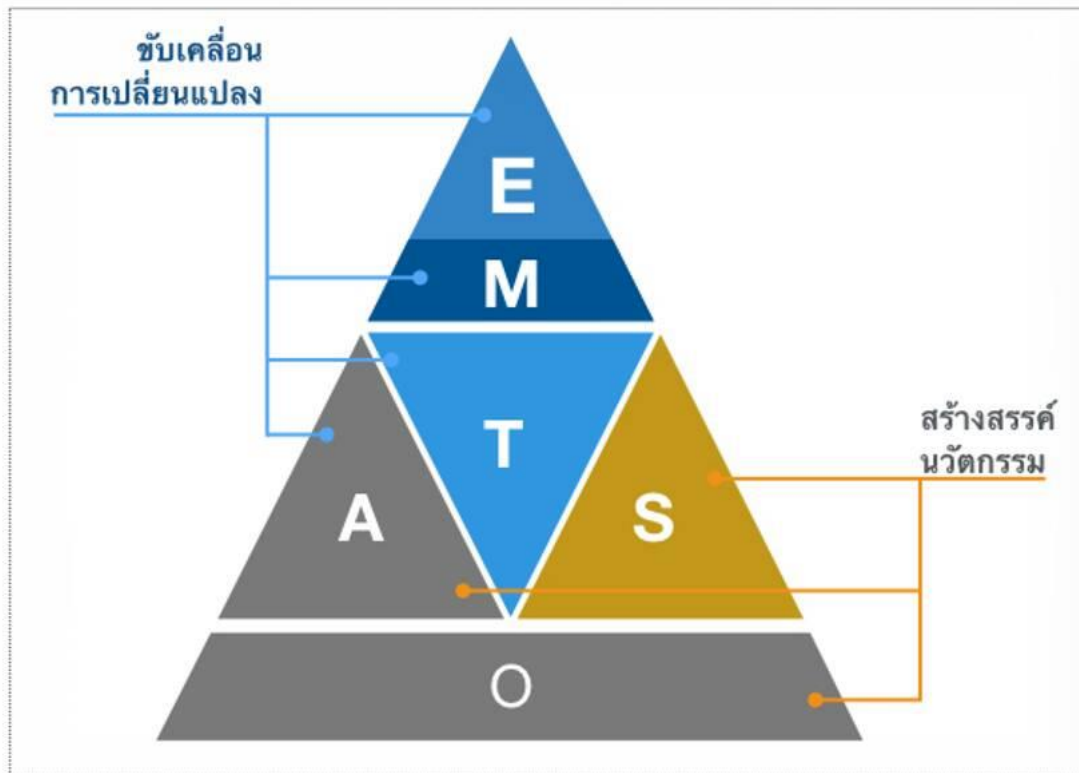
- บทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยน
- Skill Transformation เพื่อการทำงาน ในบริบทรัฐบาลดิจิทัล (Future of Public Work)



การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หลักการ : การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำด้านดิจิทัลในภาครัฐ (Digital Government Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) และการยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่ม ให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐบาลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

E - Executive : ผู้บริหารระดับสูง

M - Management : ผู้อำนวยการกอง/สำนัก
หน.ส่วนราชการประจำจังหวัด

T - Technology : ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
อาทิ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่อง
คอมพิวเตอร์

สร้างสรรค์นวัตกรรม

A - Academic : ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ
อาทิ ผู้รับผิดชอบงานจัดทำนโยบาย แผนงาน มาตรฐาน
งานศึกษาวิจัย งานให้คำปรึกษา และงานขับเคลื่อนการ
เปลี่ยนแปลงองค์กร

S - Service : ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ การให้ความ
ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการและ
ประชาชน

O - Others : ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การกำหนดหน้าที่ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

“Develop yourself and Develop Others”

หน้าที่



หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา
ข้าราชการ/บุคลากรภาครัฐ



บรรลุ

เป้าหมาย



“ความคาดหวัง”
ในการปรับเปลี่ยน
ภาครัฐเป็นรัฐบาล
ดิจิทัล



Thank You
methini.t@ocsc.go.th

