

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



โดย
นางสาวคนางค์ พรหมพัฒน์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๗ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ในครั้งนี้ ผู้ขอประเมินขอเสนอผลงานออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่ผ่านมา โดยนำเสนอเรื่อง
การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ เป็นผลงานที่ดำเนินการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระยะเวลาที่ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๓)
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในรอบถัดไป และสำหรับเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา
แนะนำกับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) โดย ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้ส่วนราชการจัดทำคำขอ
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ โดยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เหตุผลความจำเป็นในการขอรับ
การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งทบทวนความจำเป็นของงาน ภารกิจ
แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเพื่อให้กรอบอัตรากำลัง
มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม สนับสนุนให้เกิดบูรณาการการบริหารกำลังคนในภาพรวม
ของส่วนราชการและของภาครัฐ โดยผู้ขอประเมินมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑) ทบทวนการขอกำหนด
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๔ ๒) ชี้แจงแนวทาง
ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและแจ้งให้จัดทำแบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ ๕ ๓) รวบรวม วิเคราะห์จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ในภาพรวม
๔) เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
๕) เสนอ ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ) เพื่อให้เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงาน
ราชการ รอบที่ ๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ ๖) แจ้งผลการพิจารณาของ ก.พ. (คณะกรรมการ
บริหารพนักงานราชการ) ต่อกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง และสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
จากการกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงานมีกรอบอัตรากำลังสำหรับรองรับการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและที่ได้รับมอบหมาย
โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน เนื่องจากการวิเคราะห์ภารกิจและเหตุผล
ความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้สะท้อน
ความจำเป็นตามภารกิจและลักษณะงานที่แท้จริง ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านนี้
เป็นผู้คอยให้คำชี้แนะ แนะนำ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีแนวทางสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในรอบถัดไป
รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำ กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้มีคณะอนุกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.พ.สามัญ" เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่างๆ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ วาระการดำรงตำแหน่ง และจำนวนขั้นต่ำของอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อ.ก.พ.สามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวม ๒ คณะ ได้แก่ อ.ก.พ.กระทรวง (ตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๑๖) และ อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) (ตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘) และต้องปฏิบัติตามกระบวนการให้ได้มาซึ่งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนในเชิงปฏิบัติพอสมควร ซึ่งในปริมัยที่ผ่านมาพบปัญหาในกระบวนการการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้ ๑. มีกระบวนการที่มีความซับซ้อน ไม่มีแนวทางที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ ๒. ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนค่อนข้างมาก และขาดความยืดหยุ่นในกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้ขอประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และมีอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเห็นสมควรจัดทำคู่มือการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจัดทำสรุปรวบรวมและประมวลคำถาม – คำตอบ (Q & A) เกี่ยวกับการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำนำ

การจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำเสนอผลงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน โดยนำเสนอเรื่อง การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ โดยผู้ขอประเมินได้จัดทำเรื่องดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในรอบถัดไปและเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำ กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน สำหรับส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยนำเสนอเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการช่วย ตรวจสอบ ตรวจสอบขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ผู้ขอประเมินขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ขอประเมินพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงผลงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

นางค์ พรหมพัฒน์

กรกฎาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๘
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๓๔
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๓๔
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๓๕
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๓๕
๙. ข้อเสนอแนะ	๓๕
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)	๓๕
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	๓๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๓๖
๒. หลักการและเหตุผล	๓๖
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓๗
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕๒
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๕๒
บรรณานุกรม	๕๓
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	แบบตารางข้อมูลอัตราในภาพรวมของส่วนราชการ (แบบ พรก. ๑)	๒๓
ตารางที่ ๒	แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) (แบบ พรก. ๒)	๒๓
ตารางที่ ๓	แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ (แบบ พรก. ๓)	๒๔
ตารางที่ ๔	การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ที่ได้รับการจัดสรร และความต้องการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๕
ตารางที่ ๕	สรุปการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕	๒๖
ตารางที่ ๖	สรุปการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕	๓๓
ตารางที่ ๗	กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)	๓๔



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑	๑๘
ภาพที่ ๒	๒๐
ภาพที่ ๓	๒๑
ภาพที่ ๔	๒๔
ภาพที่ ๕	๔๖



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ กุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๓

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ไปสู่ระบบที่ภาครัฐดำเนินการเฉพาะที่จำเป็น มีข้าราชการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก แต่ในส่วนของภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุน อาจจ้างบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกมาช่วยปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ซึ่งเป็นแผนการปรับเปลี่ยนระบบราชการไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้การจ้างงานในภาครัฐมีรูปแบบที่หลากหลายตามลักษณะงานและภารกิจ สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙) ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการสำหรับเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานราชการ โดยได้มีการจัดทำคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อเสนอต่อสำนักงาน ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ) พิจารณา ตั้งแต่ รอบที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๔๗ – ๒๕๕๐) จนถึงรอบปัจจุบัน รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

ผู้ขอประเมินในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รับผิดชอบการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยการทบทวนการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำข้อมูลประกอบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เนื่องจากมีระยะเวลาการจัดทำข้อมูลที่ค่อนข้างกระชั้นชิด ประกอบกับไม่ได้มีการชี้แจงแนวทางให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น การดำเนินการจัดทำคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในรอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ผู้ขอประเมิน

จึงได้ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งที่เป็นภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดและภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ประกอบกับหลักการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ต้องสะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ และลักษณะงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้กรอบอัตรากำลัง มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม สนับสนุนให้เกิดบูรณาการการบริหารกำลังคนในภาพรวม ของส่วนราชการและของภาครัฐ โดยคำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า ภายใต้หลักการที่ว่าพนักงานราชการเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานควบคู่ไปกับข้าราชการได้ทั้งในภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ รวมทั้งได้ศึกษาวิธีการแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้สามารถชี้แจงทำความเข้าใจการจัดทำแบบวิเคราะห์ อัตรากำลังพนักงานราชการให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้อย่างชัดเจน หลังจากนั้นได้ดำเนินการเสนอคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าวต่อที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้เสนอ คำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) รวม ๒๖๘ อัตรา ไปยังสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. โดยคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ ได้พิจารณาอนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน รวม ๒๓๑ อัตรา เท่ากันกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการฯ ในรอบที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการตรึงอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐและงบประมาณในภาพรวมของประเทศ

ในการนี้ ผู้ขอประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า กระบวนการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ในแต่ละรอบ มีขั้นตอนรายละเอียดค่อนข้างมากซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ ในการศึกษา วิเคราะห์ การประสานงานทั้งกับหน่วยงานในสังกัด และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อผู้ปฏิบัติงานในโอกาสต่อ ๆ ไปในอนาคต หรือเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจว่ามีกระบวนการหรือขั้นตอน การทำงานอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ขอประเมินจึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวที่ประสบ ผลสำเร็จมาใช้เพื่อขอรับการประเมินให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) จะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการ ของส่วนราชการ โดยใช้ความรู้ทางวิชาการและแนวคิด ดังนี้

๓.๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบพนักงานราชการและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) “พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้าง ตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงาน ให้กับส่วนราชการนั้น

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) **ปรัชญาของระบบพนักงานราชการ**

๑. เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างงานภาครัฐที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว
๒. เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน
๓. ให้มีการเข้าออกจากราชการตามสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นของภารกิจ โดยสามารถต่อสัญญาได้หากจำเป็น
๔. ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือ มีระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน ตามแผนงานหรือโครงการ

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๙) **ลักษณะเด่นของพนักงานราชการ**

๑. ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนได้ ตามความต้องการเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความคล่องตัวในการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ส่วนราชการมีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น
๓. พนักงานราชการมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากในการจ้างงาน จะมีการกำหนดภารกิจและผลงานไว้อย่างชัดเจน
๔. ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นในการจ้างและเลิกจ้าง โดยสามารถเลิกจ้างได้ หากหย่อนประสิทธิภาพ

๕. พนักงานราชการได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) **การบริหารจัดการระบบพนักงานราชการ**

จ้างได้ทุกลักษณะงาน ตั้งแต่งานบริการไปถึงงานที่ปรึกษาในระดับสากล โดยได้กำหนดพนักงานราชการได้ เป็น ๒ ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗**

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) **ประเภทพนักงานราชการ/กลุ่มงาน**

พนักงานราชการประเภททั่วไป

๑. กลุ่มงานบริการ

ลักษณะงานที่สำคัญ

๑. งานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อน หรือมีขั้นตอน ปฏิบัติได้ชัดเจน และไม่ใช้ทักษะเฉพาะด้าน
๒. มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน
๓. มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ไม่ยุ่งยาก

คุณสมบัติเฉพาะ

๑. คุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน

๒. อนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี หรือ ๓ ปี

๓. ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวอย่างลักษณะงาน

งานพี่เลี้ยงเด็ก งานเดินหมาย งานช่วยการพยาบาล งานบริการประจำสำนักงาน ฯลฯ

๒. กลุ่มงานเทคนิค

๒.๑ กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป

ลักษณะงานที่สำคัญ

๑. ใช้ความรู้ ความชำนาญทางเทคนิค ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษา ในสาขาวิชาที่ตรงกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือ

๒. ใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะของบุคคลที่ไม่ได้ผ่านการศึกษาในระบบ

๓. มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน

๔. มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิค/ทักษะเฉพาะ

คุณสมบัติเฉพาะ

๑. อนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี หรือ ๓ ปี

๒. คุณวุฒิ ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือ

๓. มีทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี

ตัวอย่างลักษณะงาน

งานช่างรังวัด งานช่างเครื่องเรือ งานช่างกษาปณ์ งานขับเครื่องจักรกล ล่าม งานจดชวเลข งานประณีตศิลป์ งานนาฏศิลป์ งานฝีมือแรงงาน งานเขียนโน้ต

๒.๒ กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ

ลักษณะงานที่สำคัญ

๑. ใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ในการปฏิบัติซึ่งต้องผ่านการการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะของบุคคลที่ไม่ได้ผ่านการการศึกษาในระบบ

๒. มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน

๓. มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ ความรู้ ทางเทคนิค/ทักษะเฉพาะ

คุณสมบัติเฉพาะ

๑. คุณวุฒิ ปวช. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีประสบการณ์ ในงานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี หรือ

๒. คุณวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี หรือ

๓. คุณวุฒิ ปวส. หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี หรือ

๔. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า ๘ ปี

๕. งานที่ใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลที่ไม่ผ่านการศึกษาในระบบ แต่มีความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญในงานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี

ตัวอย่างลักษณะงาน

งานช่างประณีตศิลป์ ช่างวิทยุการบิน งานควบคุมวิทยุสื่อสารการบิน ช่างเครื่องบิน

๓. กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ลักษณะงานที่สำคัญ

๑. ลักษณะงานเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือ

๒. ไม่ใช่ลักษณะเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ความรู้ระดับปริญญา

คุณสมบัติเฉพาะ

คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ตัวอย่างลักษณะงาน

งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานวิชาการเกษตร งานคุมประพฤติ งานวิชาการสาธารณสุข งานฝึกฝีมือแรงงาน

๔. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ลักษณะงานที่สำคัญ

ต้องใช้วุฒิเฉพาะทาง และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งมีองค์กรตามกฎหมายตรวจสอบ และรับรองการประกอบวิชาชีพ หรือเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคน ในภาครัฐราชการ หรือเป็นงานทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในเชิงวิจัยและพัฒนา

คุณสมบัติเฉพาะ

๑. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ หรือ

๒. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีประกาศนียบัตร รับรองในสาขาวิชาชีพ หรือ

๓. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ตัวอย่างลักษณะงาน

ตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ เกษษกรกรรม วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา สถาปัตยกรรม พิสิกส์รังสี วิศวกรรม ชลประทาน วิศวกรรมปิโตรเลียม วิศวกรรมการเกษตร วิศวกรรมเหมืองแร่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๓) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๗ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) และมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ มีอำนาจหน้าที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุง หรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคล เพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๓) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงานในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

- (๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ
- (๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
- (๗) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้
- (๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร
- (๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

จากการศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบพนักงานราชการ ตลอดจน ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ขอประเมินได้ทราบถึงแนวทางการบริหารพนักงานราชการในเรื่องต่าง ๆ เช่น หลักการและปรัชญาของระบบพนักงานราชการ ประเภทของพนักงานราชการ/กลุ่มงาน ลักษณะงาน และ คุณสมบัติเฉพาะ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ซึ่งมีผู้แทน กระทรวงแรงงานเป็นกรรมการ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา และการให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางปฏิบัติเบื้องต้นแก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ราชกิจจานุเบกษา (๒๕๕๙) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) กองกลาง
- (๒) กองกฎหมาย
- (๓) กองบริหารการคลัง
- (๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- (๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๙) สำนักตรวจและประเมินผล
- (๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานแรงงานจังหวัด

ข้อ ๔ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตราการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง

(๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (๓) และ (๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗ กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานราชการ และการปฏิบัติภารกิจพิเศษ ในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ตลอดจนงานโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบ ศึกษาวิเคราะห์ ชี้แจงข้อมูล ให้ความเห็น พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหน่วยงานในสังกัด กระทรวง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครองงานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการชดเชยค่าเสียหายคืน แก่ทางราชการ

(๕) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย ของกระทรวง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของ สำนักงานปลัดกระทรวงหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ในการวางระบบการวางแผนอัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและ กระทรวงรวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ดำเนินการด้านวิชาการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

(๓) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวงในภาพรวม

(๔) ดำเนินการบริหารการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๒ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง

(๒) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(๓) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๓ กองเศรษฐกิจการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

(๒) ศึกษา สืบรวจ วิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงานและแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(๔) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

คณะกรรมการค่าจ้าง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๔ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

(๒) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

- (๓) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง
- (๔) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (๕) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ หรือพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (๖) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
- (๒) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและ สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด
- (๓) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของสำนักงาน แรงงานจังหวัด
- (๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ
- (๕) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความ รับผิดชอบของกระทรวง
- (๖) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนตามภารกิจ ของกระทรวงรวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน
- (๗) พัฒนาและบริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานหรือบริการในรูปแบบอื่น
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๖ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
- (๒) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
- (๓) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือ ด้านแรงงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการรับรอง งานประชุม และการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์กรต่างประเทศ
- (๔) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัว ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยาย ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
- (๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๗ สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่ จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๓) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งาน ด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๔) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบกับข้อมูลการแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายใต้กอง/สำนัก/ศูนย์ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ทำให้ผู้ขอประเมินได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ ของแต่ละหน่วยงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการที่สอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

๓.๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้อง กับแผนระดับต่าง ๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจ เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหาร ราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๓.๒.๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ ของกระทรวง

๓.๒.๓.๒ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

๓.๒.๓.๓ แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

๓.๒.๓.๔ จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และ สมประโยชน์

๓.๒.๓.๕ กำกับ เร่งรัดติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง

๓.๒.๓.๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๓.๒.๓.๗ ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๓.๒.๓.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

๓.๒.๓.๙ ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

๓.๒.๓.๑๐ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและ เรื่องราวร้องทุกข์ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

๓.๒.๓.๑๑ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัด กระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ การกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

(๑.๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ สอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบสนอง ร้อยละของข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกนำไปเผยแพร่และขยายผล ร้อยละของการดำเนินงานด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

(๑.๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสอดคล้อง ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพ ที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงาน คนพิการที่ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา เป็นต้น

(๑.๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สอดคล้อง ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ ที่มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา เป็นต้น

(๑.๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง สอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ซึ่งมีการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ระดับความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระดับความสำเร็จในการนำข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

(๒) ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

(๒.๑) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายให้บริการของรัฐ มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงาน ที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ระดับ ความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระดับความสำเร็จในการติดตาม และประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาร้อยละ ของการดำเนินงานด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

(๒.๒) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัย มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒.๓) ประเด็นพลังทางสังคม มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

(๒.๔) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันสังคม มีเป้าหมายให้คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

สำหรับประเด็นในข้อ (๒.๒) (๒.๓) และ (๒.๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นต้น

(๒.๕) ประเด็นการต่างประเทศ มีเป้าหมายให้การต่างประเทศไทยมีเอกภาพทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ เช่น ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับความสำเร็จในการนำข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

(๒.๖) ประเด็นความมั่นคง มีเป้าหมายให้ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๒.๗) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

(๓) ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (แผนระดับที่ ๒) จากการพิจารณาพบว่า แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(๓.๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ข้อ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

(๓.๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

(๔) ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานและนโยบายกระทรวงแรงงาน (แผนระดับที่ ๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน ที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ๑๓ ข้อ ดังนี้

(๑) มาตรการชดเชยรายได้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยา เพื่อให้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สัญชาติไทย (ส่งเงินสมทบไม่ครบ ๖ เดือน ภายใน ๑๕ เดือน) ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ให้ได้รับความช่วยเหลือและเยียวยา เป้าหมาย ๕๙,๗๗๖ คน

(๒) มาตรการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้นายจ้างและผู้ประกันตน จากเดิมฝ่ายละร้อยละ ๕ เหลือร้อยละ ๒ ของค่าจ้าง ระยะเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อรักษาระดับการจ้างงานและเพิ่มกำลังซื้อของตลาดในประเทศรวมเป็นเงินที่ลดให้ทั้งผู้ประกันตนและนายจ้าง ประมาณ ๒๓,๐๐๐ ล้านบาท จำนวน ๑๒.๙๒ ล้านคน

(๓) มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปลอดดอกเบี้ย (ดอกเบี้ย 0%) ตลอดระยะเวลา ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ สามารถแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ประกอบการกว่า ๑๔,๐๐๐ แห่ง เป็นเงิน ๔๒๐ ล้านบาท

(๔) มาตรการเชิงรุกให้ลูกจ้างที่ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์โดยเร็ว โดยบูรณาการร่วมกัน ฝ่ายระวังสถานประกอบการที่คาดว่าจะเลิกจ้าง การให้บริการเชิงรุกเพื่อให้จ่ายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว

(๕) มาตรการสนับสนุนการจ้างงานเพื่อคนว่างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโควิด - ๑๙ เพื่อจ้างงานผู้ว่างงานทั่วไปกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องอยู่ในระบบประกันสังคม และนายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเดิม เกินกว่าร้อยละ ๑๕ ภายใน ๑ ปี เป้าหมาย ๒๐๐,๐๐๐ คน

(๖) มาตรการเร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงานมีหลักประกันทางสังคม มีการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นองค์กร มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อดูแลแรงงานนอกระบบทุกคน

(๗) มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ โดยนายจ้างและลูกจ้าง ที่กลับมาเปิดทำงานร่วมกันหาทางออกเพื่อความอยู่รอด และยั่งยืน สร้างความรู้ความเข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พร้อมทั้งให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติมาใช้ก่อนที่สถานประกอบการจะประกาศหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมถึงหากมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย เป้าหมาย ๙,๗๐๐ แห่ง ลูกจ้าง ๗๒๙,๐๐๐ คน

(๘) มาตรการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Quality Worker) ได้มาตรฐานสากล เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน Up Skill การยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น และ Re Skill เพื่อให้มีทักษะใหม่ ๆ และสามารถทำงานที่หลากหลาย รวมถึงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ SMEs เป้าหมาย ๖๕,๔๒๐ คน

(๙) มาตรการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน วงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ ล้านบาท โดยสำนักงานประกันสังคมร่วมกับธนาคารสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ โดยมีธนาคารเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒ ธนาคาร ได้แก่ UOB และ EXIM BANK เพื่อเสริมสร้างสภาพคล่องสถานประกอบการ และให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพที่จะรักษาการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

(๑๐) มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard : TLS) และนำมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัย ไปใช้ในการดำเนินธุรกิจการค้าเพื่อเข้าสู่ในเวทีโลก

(๑๑) มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนเงินค่าจ้างในแต่ละวุฒิร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือน (๗,๕๐๐ บาท) นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเดิม เกินกว่าร้อยละ ๑๕ ภายใน ๑ ปี ภายในระยะเวลา ๑ ปี เป้าหมาย ๒๖๐,๐๐๐ คน

(๑๒) JOB EXPO THAILAND 2020 รวบรวมตำแหน่งงานเพื่อ Matching ผู้ต้องการหางานกับงานที่เหมาะสม โดยบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑ ล้านตำแหน่ง

(๑๓) Platform ไทยมีงานทำ.com เพื่อรวบรวมตำแหน่งงานภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ทั้งงานประจำงาน Part – time รวมถึงตำแหน่งงานในประเทศและต่างประเทศ และเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

นโยบายสำคัญ เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล จำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

(๑) มาตรการการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทั้งกลุ่มที่ยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่การอนุญาตนั้นได้สิ้นสุดลง และยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรสามารถอยู่และทำงานได้จนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และนำเข้าแรงงานต่างด้าวกลุ่มคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามระบบ MOU และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มี Work Permit และ VISA แล้ว แต่ได้เดินทางกลับประเทศเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) เป้าหมาย ๑๑๑,๔๐๓ คน รวมทั้งถ่ายโอนภารกิจออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ภาคเอกชนดำเนินการ (Outsource)

(๒) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีและรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) และเป็นไปตามมาตรฐานสากลและองค์การระหว่างประเทศ โดยนำข้อเสนอแนะในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ๕ ข้อ (จาก ๑๖ ข้อ)

(๓) มาตรการถอดรายการสินค้าออกจากการถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Force Labor: TVPRA List) เป้าหมายถอดถอน ๑ รายการสินค้าภายในปี ๒๕๖๕

(๔) มาตรการส่งเสริม คัดกรอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ โดยการส่งเสริม พัฒนาอาชีพและรายได้ของแรงงานนอกระบบ คัดกรองและสร้างหลักประกันทางสังคม รวมถึงการพัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป้าหมาย ๑ ล้านคน

(๕) มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรักษาตลาดงานเดิมในต่างประเทศ ส่งเสริมการจ้างงานระยะสั้น และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ เป้าหมาย ๑๐๐,๐๐๐ อัตรา

(๖) มาตรการเร่งรัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อยกมาตรฐานสู่สากล

(๗) มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ คัดกรองแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในตรวจลงตรา และอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว

(๘) Safety & Healthy Thailand ในการตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และ Healthy Thailand เพื่อให้อัตราการประสับอันตรายจากการทำงานลดลง ร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

(๙) มาตรการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจ สังคม และรองรับสังคมสูงอายุ โดยแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีค่าทำศพ เป็นต้น และขยายอายุการเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ จากเดิม ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็นไม่กำหนดอายุชั้นสูง

(๑๐) มาตรการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการให้มีความสามารถ

จากการศึกษาข้อมูลการวิเคราะห์ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ทำให้ผู้ขอประเมินมีความรู้ความเข้าใจถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของกระทรวงแรงงาน ที่ถ่ายทอดลงมาสู่แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำคำขอกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแนวทางที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด

๓.๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์

โสภิตา เสนาะจิต (๒๕๖๑) ทฤษฎีการคิดของบลูม (Bloom's taxonomy) ในปี ค.ศ. ๑๙๕๖ บลูมและคณะ (Bloom & other, 1956) ได้พัฒนารอบทฤษฎีที่ใช้เป็นเครื่องมือการจัดประเภทพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางปัญญาและการคิดอันเป็นผลมาจากประสบการณ์การศึกษา เรียกว่า Bloom's taxonomy ซึ่งกำหนดไว้ ๓ ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (affective domain) และด้านทักษะทางกาย (psychomotor domain) ในการออกแบบหลักสูตรจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ก็ได้อาศัยกรอบทฤษฎีดังกล่าวนี้ ซึ่งพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยถูกนำไปใช้มากที่สุด

พุทธิพิสัย (cognitive domain) เป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับ สติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งพฤติกรรม ทางพุทธิพิสัย ๖ ระดับ ได้แก่

๑. ความรู้ (knowledge) ความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่าง ๆ และระลึก เรื่องราวนั้น ๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ

๒. ความเข้าใจ (comprehension) ความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของ เรื่องราวโดยการ แปลความหลักตีความได้ สรุปใจความสำคัญได้

๓. การนำความรู้ไปประยุกต์ (application) ความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และ วิธีดำเนินการต่าง ๆ ของเรื่องที่รู้มา นำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้

๔. การวิเคราะห์ (analysis) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ ให้กระจาย ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้อย่างชัดเจน

๕. การสังเคราะห์ (synthesis) ความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้า เป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

๖. การประเมินค่า (evaluation) ความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสิน กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ลงไปการประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือมาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

โดยบลูมและคณะได้เสนอกรอบการคิดออกเป็น ๒ ระดับ คือ พัฒนาความคิดระดับต่ำ (lower order thinking skills) และการพัฒนาความคิดระดับสูง (higher order thinking skills) มีรายละเอียด ดังนี้

๑. พัฒนาความคิดระดับต่ำ (lower order thinking skills) ประกอบด้วย

ระดับ ๑ : ความรู้ (knowledge)

ระดับ ๒ : ความเข้าใจ (comprehension)

ระดับ ๓ : นำไปใช้/การประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ (application)

๒. การพัฒนาความคิดระดับสูง (higher order thinking skills) ประกอบด้วย

ระดับ ๔ : การวิเคราะห์ (analysis) ระบุความสัมพันธ์และเหตุจูงใจ

ระดับ ๕ : การสังเคราะห์ (synthesis) การเชื่อมโยงข้อเท็จจริงโดย เหตุผลหรือรูปแบบใหม่

ระดับ ๖ : การประเมิน (evaluation) ใช้เกณฑ์และสถานการณ์เพื่อวินิจฉัยและการตัดสินผล

การที่บุคคลจะมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จะต้องสามารถวิเคราะห์เข้าใจ ในสถานการณ์ใหม่หรือข้อความจริงใหม่ได้ ดังนั้น การจะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในระดับใดหรือหลายระดับนั้น ขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระที่เป็นองค์ความรู้ อาจต้องผสมผสานข้อมูลความรู้ในลักษณะรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดจำพวก การแปล การตีความ การประยุกต์ การวิเคราะห์ ส่วนย่อยและความสัมพันธ์เพื่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้สู่การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล เป็นต้น ตามจุดมุ่งหมายการศึกษาของบลูม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการวิเคราะห์จะส่งผลให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ ในเชิงสร้างสรรค์ เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถในระดับการมีเหตุผลและเป็นการเรียนรู้ที่คงทน ของแต่ละบุคคลแม้จะจำรายละเอียดของความรู้ไม่ได้ นักเรียนจึงต้องเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ และภายใต้ สภาวะใดที่ต้องนำความสามารถด้านการวิเคราะห์มาใช้ (Bloom ; et al.,1971) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ มี ๓ ลักษณะ คือ

๑. การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ (analysis of element) หมายถึง การแยกแยะสิ่งที่กำหนด ได้ว่าอะไรสำคัญหรือจำเป็นหรือมีบทบาทมากที่สุด สิ่งใดเป็นเหตุ สิ่งใดเป็นผล ซึ่งการคิดวิเคราะห์ความสำคัญนี้ จะประกอบไปด้วย “การวิเคราะห์ชนิด” เป็นการวินิจฉัยว่า สิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น จัดเป็นชนิดหรือลักษณะใด เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น “วิเคราะห์สิ่งสำคัญ” เป็นการวินิจฉัยว่าสิ่งใดสำคัญหรือไม่สำคัญการค้นหาสาระสำคัญ ข้อความหลัก ข้อสรุป จุดเด่นหรือจุดด้อย ของสิ่งต่าง ๆ และ “วิเคราะห์เลศนัย” เป็นการมุ่งค้นหาสิ่งแอบแฝง หรืออยู่ เบื้องหลังของสิ่งที่เห็น อาจไม่ได้บ่งบอกตรง ๆ แต่มีร่องรอยของความเป็นจริงซ่อนอยู่

๒. การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (analysis of relationship) หมายถึง การค้นหา ความสัมพันธ์ย่อย ๆ ของเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้น ๆ มีความเกี่ยวพันสอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร ได้แก่ วิเคราะห์ชนิดของความสัมพันธ์ วิเคราะห์ขนาดของความสัมพันธ์ วิเคราะห์ขั้นตอนความสัมพันธ์ วิเคราะห์จุดประสงค์ของความสัมพันธ์ วิเคราะห์สาเหตุของความสัมพันธ์ และวิเคราะห์แบบความสัมพันธ์ ในรูปอุปมาอุปไมย

๓. การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ (analysis of organizational principles) หมายถึง การค้นหา โครงสร้างระบบ และสิ่งของเรื่องราวและการทำงานต่าง ๆ ว่า สิ่งเหล่านั้น รวมกันจนดำรงสภาพเช่นนั้นได้

เนื่องด้วยอะไร โดยยึดอะไรเป็นหลัก เป็นแกนกลางมีหลักการอย่างไร มีเทคนิคหรือยึดถือคติใด มีสิ่งใดเป็นตัวเชื่อมโยง ยึดถือหลักการใด การวิเคราะห์ หลักการเป็นการวิเคราะห์ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด การจะวิเคราะห์ได้ดี จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้ดีเสียก่อน เพราะผลจากการสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะทำให้สามารถสรุปเป็นหลักการได้ประกอบด้วย “วิเคราะห์โครงสร้าง” เป็นการค้นหาโครงสร้างของสิ่ง “วิเคราะห์หลักการ” เป็นการแยกแยะเพื่อค้นหาความจริงของสิ่งต่าง ๆ แล้วสรุปหลักการเป็นคำตอบได้

จากแนวความคิดและทฤษฎีการคิดวิเคราะห์ผู้ขอประเมินสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาและประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงตามลำดับชั้น โดยเริ่มจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมาย กฎกระทรวง นโยบายรัฐบาล รัฐมนตรี และปลัดกระทรวง และภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการขอรับการสนับสนุน กรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

การกำหนดกรอบพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ มีกระบวนการหรือขั้นตอน ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด ตามรายละเอียดภาพที่ ๑ ดังนี้

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕

๑. ทบทวนการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๔



๒. ชี้แจงแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
และแจ้งให้จัดทำแบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ ๕



๓. รวบรวม วิเคราะห์จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
ในภาพรวม



๔. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบคำขอกำหนด
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕



๕. เสนอ ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ) เพื่อให้
ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



๖. แจ้งผลการพิจารณาของ ก.พ. (คณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ) ต่อกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง และสำนักงานแรงงานจังหวัด
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยมีกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าว สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

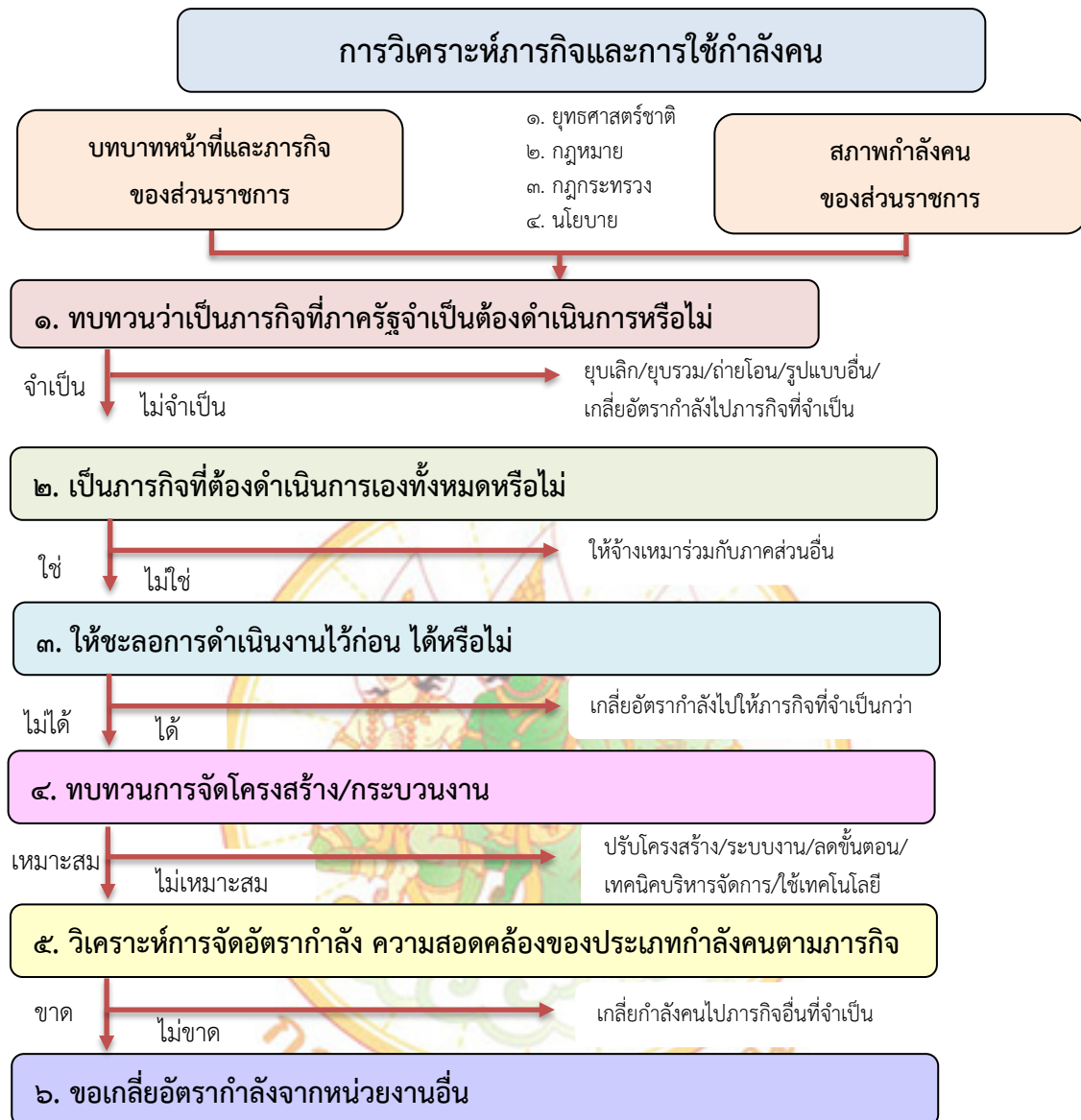
๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔

ผู้ขอประเมินได้ทบทวนการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำข้อมูลประกอบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เนื่องจากมีระยะเวลาที่ค่อนข้างกระชั้นชิด จึงไม่ได้มีการชี้แจงแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างละเอียด ทำให้ได้รับข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานราชการที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมีความยุ่งยากและซับซ้อน โดยต้องศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบกับหลักการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ต้องสะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ และลักษณะงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เพียงพอตามหลักการและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ชี้แจงแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและแจ้งให้จัดทำแบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ดังนี้

เมื่อสำนักงาน ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.)) มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แจ้งการจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีหนังสือ ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๔๓๐ ลงวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๓ ประสานชี้แจงหน่วยงานเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ และแจ้งให้จัดทำแบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ จึงต้องซักซ้อมทำความเข้าใจกับทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง จำนวน ๓๙ หน่วยงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด เพื่อทราบถึงแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความต้องการในการกำหนดกรอบพนักงานราชการของหน่วยงานของตนเอง สำนักงาน ก.พ. ได้มีแนวทางการวิเคราะห์ภารกิจและการใช้กำลังคนตามรายละเอียดภาพที่ ๒ ดังนี้

ภาพที่ ๒ การวิเคราะห์ภารกิจและการใช้กำลังคน



ที่มา : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙. หน้า ๕๑.

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคร่วมกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ขอประเมินได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงตามลำดับขั้นหรือไม่ โดยเริ่มจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมาย กฎกระทรวง นโยบายรัฐบาล รัฐมนตรี และปลัดกระทรวง ว่าภารกิจของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับการขอรับการสนับสนุนกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร ทั้งนี้ จะต้องมีการทบทวนความสำคัญและความจำเป็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความจำเป็นหรือเหมาะสมที่ภาครัฐต้องดำเนินการต่อไปหรือไม่ หากหมดความจำเป็นแล้วจะต้องยุบเลิก ยุบรวม ถ่ายโอน หรือเกลี้ยอัตรากำลังที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ไปยังหน่วยงานรับโอนภารกิจอำนาจหน้าที่นั้นต่อไป

๒. หลังจากนั้นต้องวิเคราะห์ว่าภารกิจหน้าที่ดังกล่าวมีความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่ พร้อมด้วยเหตุผล หากไม่ใช้ภารกิจที่ภาครัฐต้องดำเนินการทั้งหมดให้ภาครัฐจ้างเหมาบริการภาคเอกชนดำเนินการแทน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

๓. ต้องวิเคราะห์ว่าภารกิจหน้าที่ดังกล่าว เป็นภารกิจที่สามารถชะลอการดำเนินงานไว้ก่อนได้หรือไม่ หากสามารถชะลอการดำเนินงานไว้ก่อนได้ ให้เกลี้ยกรอบอัตรากำลังไปให้ภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า

๔. นอกจากนั้นจะต้องมีการทบทวนโครงสร้างและกระบวนการทำงานว่ามีความเหมาะสม ต้องมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันหรือไม่ หากไม่เหมาะสมให้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างและกระบวนการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจในปัจจุบันของส่วนราชการ โดยอาจลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยใช้เทคนิคบริหารจัดการ และเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนงานไหนหมดความจำเป็นหรือต้องยุบเลิกหรือไม่

๕. เมื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างหน่วยงานแล้ว จะทำให้ทราบว่าจำเป็นต้องปรับลดหรือเพิ่มกรอบอัตรากำลังในบุคลากรประเภท/ระดับ/ตำแหน่งใด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ หากมีกรอบอัตรากำลังเกินความจำเป็นไม่สอดคล้องตามภารกิจให้เกลี้ยกรอบอัตรากำลังไปภารกิจอื่นที่มีความจำเป็น หรือหากกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้ขอเกลี้ยกรอบอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่นในเบื้องต้น

๖. เมื่อได้มีการวิเคราะห์การกระบวนการและขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นแล้ว หากไม่สามารถขอเกลี้ยกรอบอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่นได้ และมีหลักฐานการวิเคราะห์แบบเชิงประจักษ์ว่าหน่วยงานมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลัง และวิเคราะห์ได้ว่าต้องการใช้บุคลากรเป็นข้าราชการ พนักงานราชการสามารถเป็นเหตุผลที่จะเสนอขอรับการสนับสนุนกรอบอัตรากำลังต่อ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังดังกล่าว ก่อนเสนอ ก.พ. (คปร.) พิจารณาเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังจะต้องคำนึงถึงหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการส่งมอบผลงานที่ส่วนราชการมีกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน กพร. เป็นต้น รวมทั้งต้องคำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการกำหนดอัตรากำลังพนักงานราชการควรพิจารณาในภาพรวมกำลังคนภาครัฐทุกประเภท โดยการกำหนดสัดส่วนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการตามมาตรการบริหารกำลังภาครัฐและแนวทางการใช้คนในองค์กรภาครัฐตามภารกิจและประเภทของงาน ซึ่งการมองภาพรวมการใช้กำลังคนทุกประเภทของหน่วยงานพิจารณาได้ ตามรายละเอียดภาพที่ ๓ ดังนี้

ภาพที่ ๓ การพิจารณาและจัดประเภทบุคลากร



ที่มา : https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guidelines_and_methods.pdf

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการมีความยุ่งยากและซับซ้อน จึงต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพอสมควร โดยแต่ละหน่วยงานอาจจะมีความรู้และความเข้าใจมากน้อยไม่เท่ากัน การตีความเพื่อการจัดทำข้อมูลอาจมีความแตกต่างกัน อาจทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ถูกต้องตามหลักการและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้มีผลประโยชน์ร่วมกับทุกหน่วยงาน (stakeholder) จึงจำเป็นต้องมีหนังสือชี้แจงแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ และแจ้งวิธีการในการจัดทำข้อมูลประกอบแบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อให้ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม และสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างเพียงพอ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ชี้แจงแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๑.๑ หลักการ

(๑) สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และลักษณะงานของส่วนราชการ

(๒) มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

(๓) สนับสนุนให้เกิดบูรณาการการบริหารกำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการและของภาครัฐ

(๔) คำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า

๑.๒ แนวทางการดำเนินการ

โดยให้ตรึงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔

๑.๓ แนวทางการพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของ คพร.

(๑) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม จะพิจารณาจากในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(๑.๑) มีการจัดตั้งกระทรวงหรือกรมตั้งใหม่

(๑.๒) มีการรับโอนภารกิจพร้อมพนักงานราชการ

(๑.๓) มีภารกิจซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วน ตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือมีมติ

คณะรัฐมนตรีได้สั่งการหรือออกกฎหมายต่าง ๆ

ทั้งนี้ พิจารณาเพิ่มให้ไม่เกินร้อยละ ๐.๕ ของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔

(๒) ปรับลดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการลงจากกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ภายใต้อัตราส่วนต่าง ๆ

(๒.๑) มีการตัดโอน/มอบภารกิจให้กับส่วนราชการอื่น และ

(๒.๒) ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

๒. ชี้แจงวิธีการออกแบบฟอร์มการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ตามแบบ พรก. ๑ แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ, แบบพรก. ๒ แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) และแบบ พรก. ๓ แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ ตามตารางที่ ก.พ. (คพร.) กำหนด โดยปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ ๑ - ๓ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แบบตารางข้อมูลอัตราในภาพรวมของส่วนราชการ (แบบ พรก. ๑)

แบบพรก. ๑

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)		จ้างเหมาบริการ		พนักงานราชการ					
	ตำแหน่ง	คน		เงินในปม.	เงินนอกปม.	ตัวบุคคล (คน)	จ้างเอกชน (/)	กรอบรอบที่ ๔	ลปจ. ฐานกรอบคงเหลือ	พรก. ที่จ้างจริง	พรก. กลุ่ม ๒ คงเหลือ	พรก. ศักยภาพสูง	ทดแทนเกษียณ
สำนัก/กอง...													
สำนัก/กอง...													
รวม													

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ ๑. กรอบรอบที่ ๔ หมายถึง กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เพิ่มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา ๑ : ๑

๒. ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา ๑ : ๑ เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง

๓. พรก. ที่จ้างจริง หมายถึงจำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒)

๔. พรก. กลุ่ม ๒ คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๔๗

๕. พรก. ตามข้อ ๑๗ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๗ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ครม. หรือตามกฎหมายกำหนด

๖. พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๗ ก.พ. ๒๕๖๐ เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถคุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ

๗. ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๐ และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ตารางที่ ๒ แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) (แบบ พรก. ๒)

แบบพรก. ๒

ภารกิจสำนัก/ กองกลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้/)			ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวนกระบวนการทำงานหรือไม่/ อย่างไร	ระยะเวลาที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอจัดสรรกรอบพรก./ข้อจำกัดของสรก.	ผลกระทบหากไม่ได้รับการจัดสรรและแนวทางการดำเนินการในกรณีดังกล่าว
	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	งานประจำ เช่นเดียวกับ สรก.	เช่นเดียวกับ สรก.	งานตามนโยบาย / โครงการเร่งด่วน	ชรก.	ลจ.	จ้างเหมา				
ภารกิจ... (ชื่อสำนัก/ กอง/กลุ่ม/ ฝ่าย)													
รวม													

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ ๑ งานตามนโยบาย/โครงการสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลที่มีระยะเวลาดำเนินการชัดเจน (ไม่เกิน ๔ ปี)

๒ หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน โปรแกรมบังคับการทบทวนกระบวนการหรือแผนปฏิบัติการที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ช่วย

ตารางที่ ๓ แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ (แบบ พรก. ๓)

แบบพรก. ๓

ส่วนราชการ	น้อยกว่า ๕ ปี	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี	๑๐ ปี	๑๑ ปี	๑๒ ปี	๑๓ ปี	๑๔ ปี	๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี	รวมคน
สำนัก/กอง... สำนัก/กอง... สำนัก/กอง...														

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ : *๑. การจ้างงานต่อเนื่อง หมายถึง การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายเดิมในตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม โดยไม่มีการขาดช่วงของระยะเวลาจ้างงาน (พิจารณาตามสัญญาจ้าง)
 ๒. หากมีการจ้างงานต่อเนื่อง แต่มีการแบ่งเป็นหลายช่วง ให้กรอกข้อมูลของช่วงที่เป็นปัจจุบันที่สุดเพียงช่วงเดียว
 ๓. หากในช่วงปีใด มีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า ๖ เดือน ให้คิดเป็น ๑ ปี

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (หนังสือ คพร. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

ตัวอย่างการชี้แจงวิธีการกรอกแบบฟอร์มการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ในแบบวิเคราะห์ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) (แบบ พรก. ๒) ตามรายละเอียดภาพที่ ๔

ภาพที่ ๔ แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) (แบบ พรก. ๒)

ภารกิจ สำนัก/ กอง กลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อ เต็มของ หน่วยงาน) ๑.	ตำแหน่งพนักงานราชการ ที่ต้องการ ๒.			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓) ๓.			ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน) ๔.			มีการ ทบทวน กระบวนการ จ้าง หรือไม่/ อย่างไร ๕.	ระยะ เวลา ที่จะ จ้าง (ปี) ๖.	เหตุผล ที่ขอ จัดสรร กรอบ พรก./ข้อ จำกัดของ สรก. ๗.	ผลกระทบ หากไม่ได้ รับการ จัดสรรและ แนวทางการ ดำเนินการ ในกรณี ดังกล่าว
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่ม งาน	จำนวน	งานประจำ		งาน ตาม นโยบาย/ โครงการ เร่งด่วน	ขรก.	สจ.	จ้าง เหมา				
				เช่น เดียว กับ ขรก.	เช่น เดียว กับ สจ.								

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน, พ.ศ. ๒๕๖๓

พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการกรอกรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ระบุข้อมูลหน่วยงานลดหลั่นย่อยลงตามระดับ เพื่อแสดงโครงสร้าง หน้าที่รับผิดชอบ ภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ/แผนยุทธศาสตร์ และเพื่อให้เห็นขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยสังเขป (ข้อมูลสถานภาพ)

ส่วนที่ ๒ ระบุชื่อตำแหน่ง กลุ่มงานของพนักงานราชการที่แต่ละส่วนราชการต้องการ ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เป็นต้น พร้อมกับจำนวนของพนักงานราชการที่ต้องการขอรับการจัดสรร

ส่วนที่ ๓ ระบุลักษณะงานที่จะใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติ โดยระบุรายละเอียดว่าเป็นงานประจำที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือเป็นงานประจำที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับ

ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว หรือเป็นงานตามนโยบายหรือโครงการเร่งด่วนของรัฐบาลที่มีระยะเวลาการดำเนินการชัดเจน (ไม่เกิน ๔ ปี)

ส่วนที่ ๔ ระบุจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกับพนักงานราชการในการกิจตามสัญญาจ้างในภาพรวมของแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว, ผู้รับจ้างเหมาบริการ (ตัวบุคคล))

ส่วนที่ ๕ ส่วนราชการได้เคยมีการทบทวนกระบวนการงาน ซึ่งจะมีผลกับจำนวนพนักงานราชการที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร

ส่วนที่ ๖ ระยะเวลาที่จะจ้างสามารถระบุได้ไม่เกิน ๔ ปี

ส่วนที่ ๗ ระบุเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการซึ่งเหตุผลต้องสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นการปฏิรูปประเทศไทย แผนการดำเนินการตาม Road Map ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งข้อจำกัดที่ทำให้ต้องขอพนักงานราชการ

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ รวบรวม วิเคราะห์จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ในภาพรวม

ภายหลังจากการประชุมในขั้นตอนที่ ๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ได้กำหนดระยะเวลาในการส่งแบบวิเคราะห์คำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของทุกหน่วยงาน ในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) พบว่าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี มีความต้องการขอรับการจัดสรรพนักงานราชการในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๒ อัตรากำลัง จำแนกเป็นความต้องการของหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน ๑๔๓ อัตรากำลัง และความต้องการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๔๙ อัตรากำลัง โดยมีแยกเป็นกลุ่มงานได้ตามตารางที่ ๔ ดังนี้

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ที่ได้รับการจัดสรรและความต้องการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่	กลุ่มงานตามลักษณะงาน	กรอบอัตรากำลัง พรก. รอบที่ ๔ ที่ได้รับ การจัดสรร (อัตรากำลัง)	ความต้องการขอรับ การจัดสรร กรอบอัตรากำลัง พรก. รอบที่ ๕ (อัตรากำลัง)	จำนวน ที่ต้องการ ขอรับการ จัดสรรเพิ่มขึ้น
๑.	กลุ่มงานบริการ	๔๖	๕๔	๘
๒.	กลุ่มงานเทคนิค	๔	๔	-
๓.	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๑๗๑	๓๑๙	๑๔๘
๔.	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	๑๐	๑๕	๕
	รวม	๒๓๑	๓๙๒	๑๖๑

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน, พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าว กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน และผู้ขอประเมินวิเคราะห์แล้วพบว่า ค่าขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) มากกว่ากรอบพนักงานราชการที่ได้รับการจัดสรรในรอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) จำนวน ๑๖๑ อัตรา (เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖๙.๙๙ โดยมีความต้องการขอรับการจัดสรรพนักงานราชการในกลุ่มงานบริหารทั่วไปมากที่สุด จำนวน ๓๑๙ อัตรา จำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการมาก ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน (๑๘๐ อัตรา) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/นักจัดการงานทั่วไป (๕๑ อัตรา) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๖ อัตรา) ตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น การจัดทำข้อมูลแรงงานนอกระบบ การจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน การปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการระดับพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด การปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักงาน เป็นต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก และมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพียง ๖๖๘ อัตรา และเมื่อวิเคราะห์จากภารกิจอำนาจหน้าที่ และแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ที่ คพร. กำหนดให้ตรงจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวม โดยให้มีจำนวนได้ไม่เกินกว่าจำนวนที่ คพร. ได้จัดสรรให้ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ นั้น หากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเสนอขอรับการจัดการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด จำนวน ๓๙๒ อัตรา อาจไม่สอดคล้องกับแนวทางและวิธีการดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามภารกิจด้านแรงงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคในปัจจุบันมีปริมาณเพิ่มขึ้นตามบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งผลต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และการประสานการปฏิบัติงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน และมีความจำเป็นต้องขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงเสนอความเห็นในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) รวม ๒๖๘ อัตรา โดยเพิ่มขึ้นจากกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๔ จำนวน ๓๗ อัตรา ซึ่งจำแนกเป็นรายหน่วยงาน ตามตารางที่ ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๕ สรุปการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภท (กลุ่ม)				รวม
		บริการ (อัตรา)	เทคนิค (อัตรา)	บริหาร ทั่วไป (อัตรา)	วิชาชีพ เฉพาะ (อัตรา)	
	ส่วนกลาง					
๑.	สำนักงานรัฐมนตรี	๑		๔		๕
๒.	กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	๑		๑		๒
๓.	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต			๑		๑
๔.	สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ	๑		๒		๓
๕.	กองกลาง	๒		๒		๔
๖.	กองกฎหมาย	๒		๒		๔
๗.	กองบริหารการคลัง	๔	๓	๘		๑๕

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภท (กลุ่ม)				รวม
		บริการ (อัตรา)	เทคนิค (อัตรา)	บริหาร ทั่วไป (อัตรา)	วิชาชีพ เฉพาะ (อัตรา)	
๘.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๒		๙		๑๑
๙.	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์		๑	๔		๕
๑๐.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑		๙		๑๐
๑๑.	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	๒		๑๒	๓	๑๗
๑๒.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑		๒	๑๓	๑๖
๑๓.	สำนักตรวจและประเมินผล	๒		๑๓		๑๕
๑๔.	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑		๖		๗
	รวมส่วนกลาง	๒๐	๔	๗๕	๑๓	๑๑๒
	ส่วนภูมิภาค					
๑๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่			๒		๒
๑๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี	๑		๑		๒
๑๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	๑		๑		๒
๑๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร			๓		๓
๑๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น			๒		๒
๒๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี			๒		๒
๒๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	๑		๑		๒
๒๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี			๒		๒
๒๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท	๑				๑
๒๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ			๒		๒
๒๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร			๒		๒
๒๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย			๒		๒
๒๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่			๒		๒
๒๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง			๒		๒
๒๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด			๓		๓
๓๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก			๓		๓
๓๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก			๑		๑
๓๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม	๑		๒		๓
๓๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม	๑		๑		๒
๓๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา	๑		๑		๒
๓๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑		๑		๒
๓๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์			๒		๒
๓๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี			๓		๓
๓๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส			๑		๑

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภท (กลุ่ม)				รวม
		บริการ (อัตรา)	เทคนิค (อัตรา)	บริหาร ทั่วไป (อัตรา)	วิชาชีพ เฉพาะ (อัตรา)	
๓๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน			๒		๒
๔๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ			๒		๒
๔๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์	๑		๑		๒
๔๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี			๒		๒
๔๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์			๓		๓
๔๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี			๒		๒
๔๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี	๑		๑		๒
๔๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา			๒		๒
๔๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา			๒		๒
๔๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา			๒		๒
๔๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง			๑		๑
๕๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร	๑		๑		๒
๕๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก	๑		๑		๒
๕๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี			๒		๒
๕๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์	๑		๑		๒
๕๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่			๒		๒
๕๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต	๒		๑		๓
๕๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม			๓		๓
๕๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร			๓		๓
๕๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน			๒		๒
๕๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร			๒		๒
๖๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา			๒		๒
๖๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด			๒		๒
๖๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง			๒		๒
๖๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง	๑		๒		๓
๖๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี			๓		๓
๖๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี			๓		๓
๖๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง	๑		๑		๒
๖๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน			๒		๒
๖๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย			๒		๒
๖๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ			๓		๓
๗๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร			๒		๒
๗๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา	๑				๑

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภท (กลุ่ม)				รวม
		บริการ (อัตรา)	เทคนิค (อัตรา)	บริหาร ทั่วไป (อัตรา)	วิชาชีพ เฉพาะ (อัตรา)	
๗๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล			๒		๒
๗๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ			๒		๒
๗๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม			๑		๑
๗๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	๑		๒		๓
๗๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว			๓		๓
๗๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี	๑		๑		๒
๗๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี			๑		๑
๗๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัย	๑		๑		๒
๘๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี			๒		๒
๘๑.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑		๑		๒
๘๒.	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	๑		๑		๒
๘๓.	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย	๑		๑		๒
๘๔.	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู	๑				๑
๘๕.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง			๑		๑
๘๖.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ	๑				๑
๘๗.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี			๒		๒
๘๘.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์			๑		๑
๘๙.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี			๒		๒
๙๐.	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี			๒		๒
	รวมส่วนภูมิภาค	๒๖		๑๓๐		๑๕๖
	รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔	๒๐๕	๑๐	๒๖๕

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน, พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ภารกิจตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑) การจัดการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยการค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานนอกระบบดังกล่าว มีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการ ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายมีหลักประกันทางสังคม และได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันภาครัฐมีข้อมูลรายละเอียดที่ยังไม่ครอบคลุม และไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้ยังไม่สามารถเข้าถึงและส่งเสริมแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้

แรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ทำงานและเป็นการกำลังแรงงานหลักของชาติไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพความปลอดภัยในการทำงาน หลักประกันทางสังคม ตลอดจนไม่มีการส่งเสริมการรวมกลุ่ม รวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการขับเคลื่อนการส่งเสริม คัดกรอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ทั้งในระดับชาติ ระดับอำนวยการ และระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ประสานและสนับสนุนการทำงานร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานสูงอายุ และเครือข่ายแรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาสและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการในระดับพื้นที่ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด จัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการบูรณาการงานด้านแรงงานนอกระบบในจังหวัดร่วมกับเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานและภาคประชาชนซึ่งการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบดังกล่าวสอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมแผนแม่บทย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

๒) การกีดกันป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ คัดกรอง แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เฝ้าระวังและป้องกันให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ พัฒนาเครือข่ายและบริหารข้อมูล ตลอดจนส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่นต่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับแผนระดับ ๑-๓ ดังนี้ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ความมั่นคง ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๒ : การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน ๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑ : ความมั่นคง ๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) แผนที่ ๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รองรับนโยบายที่ ๕ : สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายปลอดภัยจากการค้ามนุษย์ และแรงงานต่างด้าว/บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งรับผิดชอบการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานประมงทะเล ๒๒ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร ระยอง ตราด ชุมพร สงขลา ระนอง สตูล สมุทรปราการ ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี ตรัง ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งมีการกิจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) จัดระเบียบแรงงานประมง ๒) จัดระเบียบเรือประมง ๓) คัดกรองแรงงานในเรือประมง ๔) ตรวจสอบนายจ้าง/ลูกจ้างประมง และ ๕) ช่วยเหลือ เยียวยา พื้นฟู เพื่อบูรณาการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในทุกมิติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาระดับการคุ้มครองแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

๓) การศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประมาณการแนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน ซึ่งได้มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ที่มีการนำเข้าและเรียกใช้ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกแห่ง รวมทั้งจากส่วนกลาง ตลอดจนทำหน้าที่บริหารศูนย์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจการแรงงานของประเทศ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านแรงงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุและส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุเพื่อให้ลูกจ้างผู้สูงอายุที่ทำงานไม่เต็มเวลาได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และการกำหนดรูปแบบการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการทำงานของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์ และใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาภาวะการครองชีพของแรงงาน และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับสะท้อนสถานการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งในส่วนของการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศเป็นผู้สำรวจและรายงานผลในรูปแบบเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ทางด้านสถิติเพื่อศึกษา รวบรวมข้อมูล คิด วิเคราะห์ และคาดประมาณความต้องการ กำลังคน และการผลิตกำลังคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายวางแผน พัฒนา แก้ไขปัญหา ได้อย่างถูกต้อง เช่น กรมการจัดหางานสามารถนำข้อมูลประมาณการแนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานไปจัดหางานให้กับแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

๔) การกิจอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผ่านศูนย์บริการของกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง และศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ๖๔ แห่ง ๖๓ จังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อสอบถามข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น การรับขึ้นทะเบียนคนว่างงาน การติดต่อขออนุญาตไปทำงานในต่างประเทศ และการร้องทุกข์ร้องเรียนด้านแรงงาน เป็นต้น โดยมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/สำนักงานแรงงานจังหวัดรับผิดชอบการให้บริการ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสาน จัดทำแผน การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่แบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายประชาชน นำส่งบริการด้านแรงงานไปสู่พื้นที่ชุมชน ตำบล หมู่บ้าน บูรณาการการตรวจสถานประกอบการเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายที่ครอบคลุมทุกด้านตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าใจกฎหมาย และปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ละฉบับ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาการเอาเปรียบด้านแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในเรื่องการนำบริการงานของกระทรวงแรงงานเข้าถึงประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ สามารถแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างตรงตามความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของแผนปฏิรูปราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ในเรื่องการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ บูรณาการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ รวมทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๐ ที่กำหนดให้กระทรวงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๕) การกิจการขับเคลื่อนภารกิจศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒) บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ และสนับสนุนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ บริหารจัดการภาครัฐ ป้องกันการทุจริต และธรรมาภิบาล ตามนโยบายรัฐบาล ที่มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลและจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) เพื่อสร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการของกระทรวงแรงงานให้สามารถนำเสนอข้อมูลในหลากหลายมิติ ทั้งระดับทะเบียนข้อมูลและข้อมูลเชิงการวิเคราะห์/การพยากรณ์ ภาพรวมของประเทศ พื้นที่ และมิติด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายและการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การกิจการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการสนับสนุนการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) สิทธิประโยชน์สำหรับการลงทุน ๒) การให้บริการจุดเดียวแบบเบ็ดเสร็จ ๓) มาตรการสนับสนุน การใช้แรงงานต่างด้าว และ ๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากรในพื้นที่เพื่อให้สามารถรองรับกิจกรรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และเชื่อมโยงในภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกและระยะสอง รวม ๑๐ จังหวัด ได้แก่ ๑) จังหวัดตาก ๒) จังหวัดสระแก้ว ๓) จังหวัดตราด ๔) จังหวัดมุกดาหาร ๕) จังหวัดสงขลา ๖) จังหวัดหนองคาย ๗) จังหวัดนครราชสีมา ๘) จังหวัดเชียงราย ๙) จังหวัดนครพนม และ ๑๐) จังหวัดกาญจนบุรี รวมทั้ง การจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในพื้นที่ ๓ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และชลบุรี ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ร่วมกำหนดนโยบายและประสานการดำเนินงานในระดับพื้นที่ โดยร่วมเป็นอนุกรรมการและเลขานุการคณะต่าง ๆ เช่น คณะอนุกรรมการด้านศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน สาธารณสุข การศึกษา และความมั่นคง เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางการดำเนินงานสนับสนุนเพื่อให้เกิดศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน เพื่อบริหารจัดการระบบแรงงานต่างด้าว บริการจัดหางานสำหรับแรงงานไทย หรือคณะอนุกรรมการด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคณะกรรมการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทำหน้าที่ในการพิจารณาแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินมีการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป และตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเฉพาะในตำแหน่งที่ตอบสนองภารกิจจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓๗ อัตรา สำหรับปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

(๑.๑) ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน เพิ่มเติม ๒๙ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำนักงานแรงงาน จังหวัดมีความประสงค์ขอรับการจัดสรร เพื่อบริการภารกิจศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่ยังไม่มี พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน นอกจากจะปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ ประจำศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานแล้ว ยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการตามภารกิจสำคัญ เร่งด่วนอื่น ๆ ตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ภารกิจด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ภารกิจด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน ภารกิจการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน เป็นต้น

(๑.๒) ตำแหน่งนักวิชาการสถิติ เพิ่มเติม ๕ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่กองเศรษฐกิจการแรงงาน มีความประสงค์ขอรับการจัดสรร เพื่อบริการภารกิจด้านการวิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้มและ การเตือนภัยเศรษฐกิจแรงงาน การวิเคราะห์อุปสงค์อุปทานแรงงาน การวิเคราะห์ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพิ่มเติม ๓ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีความประสงค์ขอรับการจัดสรร เพื่อบริการภารกิจด้านการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Big Data) ระบบเชื่อมโยงข้อมูลแผนงานโครงการ การติดตาม การรายงานผล และข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน ระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการเพิ่มศักยภาพ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ รอบที่ ๕ ก่อนเสนอไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยผู้ขอประเมินได้จัดทำระเบียบวาระเพื่อพิจารณาเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงานเพื่อโปรดพิจารณาคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ในการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบคำขอกำหนด กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ รวม ๓,๘๗๙ อัตรา ตามตารางที่ ๖ ดังนี้

ตารางที่ ๖ สรุปการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕

ลำดับที่	ส่วนราชการ	คำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๗ (จำนวน)
๑.	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๖๘
๒.	กรมการจัดหางาน	๘๖๖
๓.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๔๙๑
๔.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๗๘๒
๕.	สำนักงานประกันสังคม	๔๗๒
	รวม	๓,๘๗๙

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน, พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ เสนอ ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ) เพื่อให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๔๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องขอส่งคำขอกรอบอัตราพนักงานราชการของกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ส่งเรื่องให้ สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอต่อ คพร. พิจารณาต่อไป

๔.๖ ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งผลการพิจารณาของ ก.พ. (คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ) ซึ่งได้จัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๓๑ อัตรา ตามตารางที่ ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๗ กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

หน่วยงาน	ประเภท				
	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๔๖	๔	๑๗๑	๑๐	๒๓๑

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (หนังสือ คพร. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๑๑ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓)

เพื่อให้กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง และสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ตามกรอบอัตราพนักงานราชการที่ได้รับการจัดสรร

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) จำนวน ๒๓๑ อัตรา

๕.๒ เชิงคุณภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบอัตราค่าจ้างสำหรับรองรับการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ ใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการในรอบถัดไป

๖.๑.๒ สำหรับเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำ กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๖.๒ ผลกระทบ

หากไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) จะส่งผลกระทบต่อภาระงานของข้าราชการที่มีอยู่เดิมเพิ่มสูงขึ้น และทำให้การทำงานล่าช้ากว่าเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน และอาจส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานลดลง มีอัตราการย้ายหรือเปลี่ยนงานที่สูงมากยิ่งขึ้น การทำงานขาดความต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อส่วนราชการในภาพรวม

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ แบบฟอร์มการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ตามแบบ พรก. ๑ แบบ พรก. ๒ และแบบ พรก. ๓ ที่ ก.พ. กำหนด มีความซับซ้อนและยุ่งยากต่อการตีความและความเข้าใจ ส่งผลให้การจัดทำข้อมูลไม่ถูกต้องชัดเจน

๗.๒ เนื่องจาก ก.พ. กำหนดกรอบระยะเวลาในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกระชั้นชิด จึงไม่สามารถวิเคราะห์หรืออัตรากำลังตามกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด

๗.๓ การวิเคราะห์ภารกิจและเหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานในสังกัดอย่างถูกต้อง เพื่อให้สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจและลักษณะงานที่แท้จริง

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจัดทำข้อมูลจากหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรการปฏิบัติงานในสถานที่พัก (Work From Home : WFH) จึงเป็นอุปสรรคในการประสานงานเพื่อชี้แจงการจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มให้ถูกต้องชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๘.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และความเข้าใจในรายละเอียดภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ต้องศึกษาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการอย่างละเอียด โดยการปรึกษารื้อกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ซึ่งเคยดำเนินการในเรื่องดังกล่าว รวมถึงผู้บังคับบัญชา และผู้แทน สำนักงาน ก.พ. ที่กำกับดูแลกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๙.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อร่วมให้ข้อมูลเสนอความเห็น และพิจารณากลั่นกรองการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อให้ได้กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๙.๓ จัดทำคู่มือแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

- ไม่มี -

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

นางสาวทักษพร แก้วนนท์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๑๕

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นอกจากการปรับปรุงบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ยังได้มีการปรับเปลี่ยนสาระสำคัญเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแนวคิดประการหนึ่งที่สำคัญคือ หลักการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) ซึ่งมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการเองได้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญ คือ หลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการมีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในปัจจุบัน อีกทั้งสามารถสนับสนุนและเอื้อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้มีคณะอนุกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.พ.สามัญ" เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ วาระการดำรงตำแหน่ง และจำนวนขั้นต่ำของอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนด รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างความความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการอย่างถูกต้องเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการช่วย ตรวจสอบ ตรวจสอบขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อ.ก.พ. สามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวม ๒ คณะ ได้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง (ตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๑๖) และ อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) (ตามความในมาตรา ๑๗ และ มาตรา ๑๘) โดยมีกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน รับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) วิเคราะห์และวางแผนกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน
- ๒) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน
- ๓) กำกับ ติดตาม ประเมินผล และวางแผนอัตรากำลังและสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน

- ๔) ศึกษา และวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนะนโยบายในการปฏิบัติงาน
- ๕) จัดระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน
- ๖) ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน และต้องปฏิบัติตามกระบวนการให้ได้มาซึ่งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับเลือกตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนในเชิงปฏิบัติพอสมควร

ผู้ขอประเมิน สังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการทำหน้าที่ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้พบและสัมผัสกับปัญหาในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น ในขั้นนี้ผู้ขอประเมินจึงขอกำหนดกรอบแนวทางที่สนใจและตั้งใจจะศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการเฉพาะใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเท่านั้น เพื่อให้ปรากฏภาพของการศึกษาที่คมชัดและชัดเจน อันจะปรากฏเป็นผลสัมฤทธิ์ที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดเป็นคู่มือแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รายอื่นหรือบุคคลอื่นที่สนใจ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะกับส่วนราชการอื่นทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานเมื่อมีการขอคำแนะนำหรือคำปรึกษา

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแล้วก็ตาม แต่ยังคงพบปัญหาที่ต้องปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผ่านการศึกษา วิเคราะห์ จากการดำเนินงานที่ผ่านมาประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกดังกล่าวมีความรวดเร็ว ถูกต้องเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส

จากการศึกษาการดำเนินงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา โดยผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ แบบองค์รวมแล้วพบประเด็นปัญหาในส่วนของกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ มีกระบวนการที่มีความซับซ้อน ไม่มีแนวทางที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนค่อนข้างมาก และขาดความยืดหยุ่น ในกระบวนการดำเนินงาน เช่น

๒.๑ ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญฯ หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายหน่วยงานเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมายกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมรายชื่อผู้ที่มีสิทธิ์เลือก และมีสิทธิ์ได้รับเลือกตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันได้แก่ ข้าราชการประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือก รวม ๑๐๗ ราย ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน (๓ ราย) ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (๖ ราย) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (๒ ราย) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์ (๑๐ ราย) แรงงานจังหวัด (๗๖ ราย) และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (๙ ราย) ในกฎ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดวิธีการเลือก ๒ อย่าง ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ เชิญบุคคลดังกล่าวมาลงคะแนนเสียง ณ สถานที่ เวลา ที่กำหนด หรือรูปแบบที่ ๒ ส่งบัตรเลือกตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดให้บุคคลดังกล่าวเลือก โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเลือกใช้วิธีการแบบที่ ๒ ซึ่งมีกระบวนการโดยจะต้องส่งบัตรเลือกฉบับจริงที่มีการลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการและกำหนดให้บุคคลดังกล่าวส่งคืนบัตรเลือกฉบับจริงที่ดำเนินการแล้วแก่กองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดกับการส่งบัตรเลือกไป – กลับสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศให้กับอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางเกินกว่า ๑๕ วัน และสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นอย่างมาก

๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือกตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ ซึ่งหากพิจารณาจากสภาพแวดล้อม แนวปฏิบัติ การมอบหมายงาน ระดับการบังคับบัญชา ถือว่าตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นทั้งสิ้น

๒.๓ บัตรเลือกที่ต้องลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการ สามารถมอบอำนาจหรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการลงลายมือชื่อแทนได้หรือไม่

๒.๔ การจะเป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกจะต้องมีคำสั่งประธาน อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) แต่งตั้งหรือไม่

๓.๑.๒ แนวความคิด

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าว จึงทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องมีแนวทางสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์จาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ทั้งสามฉบับและแนวปฏิบัติของส่วนราชการ

ที่ผ่านมา รวมทั้งข้อมูลจากการหารือ สำนักงาน ก.พ. เพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีความถูกต้อง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงจำเป็นต้องศึกษา ค้นคว้า หลักเกณฑ์ และแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๑) ตามมาตรา ๑๔ ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ.สามัญ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

(๑) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กระทรวง” โดยออกนามกระทรวง

(๒) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กรม” โดยออกนามกรม

(๓) คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. จังหวัด” โดยออกนามจังหวัด

(๔) คณะอนุกรรมการสามัญประจำส่วนราชการอื่นนอกจากส่วนราชการตาม (๑) (๒) และ (๓) การเรียกชื่อองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. ตาม (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

มาตรา ๑๗ อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการในกรมนั้น จำนวนไม่เกินสามคน

(๒) ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการในกรมนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกินหกคน

ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

มาตรา ๑๘ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามมาตรา ๑๖ (๑)

(๒) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๔) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๑) ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓

มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้พิจารณากำหนดจำนวนอนุกรรมการตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๗ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๙ (๑) และ (๒) โดยให้มีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) และมาตรา ๑๙ (๑) ไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสามคนจำนวนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก ตามมาตรา ๑๕ (๒) ไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน และจำนวนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก ตามมาตรา ๑๗ (๒) และมาตรา ๑๙ (๒) ไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินหกคน

ข้อ ๒ การเลือกข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๕ (๒) มาตรา ๑๗ (๒) หรือมาตรา ๑๙ (๒) เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๕ (๒) มาตรา ๑๗ (๒) หรือ มาตรา ๑๙ (๒) โดยหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ จะมอบให้ส่วนราชการใดในสังกัดเป็นผู้จัดทำก็ได้แล้วส่งบัญชีรายชื่อดังกล่าวไปให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อนั้น ๆ ทราบ

(๒) ในกรณีที่ส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด มีชื่อข้าราชการพลเรือนผู้มีความสมบัตินี้จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ไม่เกินจำนวนที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ กำหนดตามข้อ ๑ ให้ผู้มีชื่อดังกล่าวเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัดต่อไป

(๓) ในกรณีที่ส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด มีชื่อข้าราชการพลเรือนผู้มีความสมบัตินี้จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัดเกินกว่าจำนวนที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ กำหนดตามข้อ ๑ ให้ส่วนราชการ จัดให้มีการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) นัดให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวไปออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อนั้นเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดแล้วแจกบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตามแบบท้ายกฎ ก.พ. นี้ ซึ่งลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการแล้วให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวเลือกข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อนั้น เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยเขียนชื่อและนามสกุลของผู้ซึ่งตนเลือกไม่เกินจำนวนในข้อ ๑ พร้อมลงลายมือชื่อของผู้เลือกในบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนแล้วหย่อนบัตรดังกล่าวลงในหีบบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนที่ส่วนราชการนั้น ๆ จัดไว้ให้ ภายในเวลาที่ส่วนราชการนั้น ๆ กำหนด หรือ

(ข) ส่งบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตามแบบท้ายกฎ ก.พ. นี้ ซึ่งลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการแล้วไปให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวเพื่อเลือกข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อนั้นเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยเขียนชื่อและนามสกุลของผู้ซึ่งตนเลือกไม่เกินจำนวนในข้อ ๑ พร้อมลงลายมือชื่อของผู้เลือกในบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนแล้วส่งบัตรดังกล่าวพร้อมกับภาพถ่ายบัตรประจำตัวข้าราชการของผู้เลือกกลับคืนไปยัง ส่วนราชการภายในวันที่ส่วนราชการนั้น ๆ กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนส่วนราชการโดยตรงให้ถือว่าวันที่ส่วนราชการได้รับ

บัตรเป็นวันส่งคืนในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียนให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียนเป็นวันส่งคืนในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนทางไปรษณีย์ไม่ลงทะเบียนให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราไปรษณีย์เป็นวันส่งคืน

(๔) ให้ส่วนราชการรวบรวมบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตาม (๓) (ก) หรือ (ข) แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจนับคะแนน โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ตรวจนับคะแนน

(๕) การตรวจนับคะแนนของคณะกรรมการตรวจนับคะแนนให้กระทำโดยเปิดเผย และ ต้อง มีกรรมการอยู่พร้อมกันไม่น้อยกว่าสามคน เมื่อตรวจนับคะแนนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนจัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกโดยเรียงตามลำดับคะแนนจากสูงไปหาต่ำพร้อมกับแสดงคะแนนของแต่ละคนไว้ในบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกด้วย ในกรณีที่ผู้มีได้คะแนนเท่ากัน ให้หัวหน้าส่วนราชการจับสลากชื่อผู้ได้คะแนนเท่ากันนั้นต่อหน้าคณะกรรมการตรวจนับคะแนน เพื่อเรียงลำดับที่ในบัญชีชื่อดังกล่าว โดยมีกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนลงลายมือชื่อรับรองแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก โดยปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ ส่วนราชการนั้น ๆ

(๖) ให้ขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นเวลาหนึ่งปี

(๗) ให้ข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามบัญชีรายชื่อใน (๖) ที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ และมีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้ได้รับเลือกเพื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินจำนวนที่กำหนดในข้อ ๑

(๘) ในกรณีที่อนุกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตาม (๗) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระ และจะต้องแต่งตั้งอนุกรรมการแทนให้ประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อตาม (๖) ที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ และมีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แทนต่อไป แต่หากไม่มีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเหลืออยู่ในบัญชีชื่อดังกล่าวแล้ว หรือบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกครบกำหนดหนึ่งปีตาม (๖) แล้วให้ดำเนินการเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๑) ถึง (๗) โดยอนุโลม

ข้อ ๓ (ยกเลิกให้ไปใช้ความในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ แทน)

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการนำรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามข้อ ๒ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการสรรหาตามข้อ ๓ เสนอประธาน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๕ ให้อนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ข้อ ๖ ในกรณีที่อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ภายในหกสิบวัน

ข้อ ๗ ในกรณีที่อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายในสามสิบวันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๒ หรือข้อ ๓ โดยอนุโลม อนุกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับ

วาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในกรณีที่วาระของอนุกรรมการดังกล่าวเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้ง อนุกรรมการแทนก็ได้

ข้อ ๘ ในกรณีที่กระทรวง กรม หรือจังหวัดใด ไม่อาจมีจำนวนอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ตามที่กำหนดในข้อ ๑ ได้ให้ กระทรวง กรม หรือ จังหวัด นั้น ๆ เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ กำหนดจำนวนอนุกรรมการเป็นกรณีพิเศษ

๓. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็น อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๙) ตามข้อ ๓ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๙ (๑) เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. กระทรวง เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กระทรวง และข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง ตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ ให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเป็นเลขานุการ

(๒) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. กรม เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กรม และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรม ตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม เป็นเลขานุการ

(๓) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. จังหวัด ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. จังหวัด เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ใน อ.ก.พ. จังหวัด และข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. จังหวัดตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นเลขานุการ

(๔) กรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แต่ละคนมีสิทธิเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและ การจัดการและด้านกฎหมาย ไปยังเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิของ อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด โดยจะเสนอชื่อผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้านก็ได้

(๕) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการเสนอชื่อ ตาม (๔) รวมกับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกได้สรรหาไว้ส่วนหนึ่ง พร้อมทั้งประวัติและผลงานโดยย่อ แยกเป็นรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้าน ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การไม่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.พ. และไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๙ (๑) ในกรณีที่ผู้ใดได้รับการเสนอ ชื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้านให้ระบุชื่อนั้นไว้ทุกด้าน แล้วเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการ สรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหา ผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๖) ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อตาม (๕) โดยพิจารณาเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์สูง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในด้านนั้น ๆ และเป็นผู้มีความเป็นกลางทางการเมือง ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก พิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ โดยจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิครบในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสองด้านก็ได้ แล้วนำรายชื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. สามัญเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี และการเสนอชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อน

(๗) ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จากบัญชีรายชื่อแล้วได้ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ครบจำนวนหรือไม่ครบด้านให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก แต่ละคน เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไปยังเลขานุการอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้มีการพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ เฉพาะจำนวนที่ไม่ครบหรือด้านที่ไม่ครบ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๔) ถึง (๖) มาใช้บังคับ

(๘) ในกรณีที่อนุกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านใดใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระและจะต้องแต่งตั้งอนุกรรมการแทนให้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนั้นใหม่ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๑) ถึง (๖) มาใช้บังคับ

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ “อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญผู้ใดที่ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งแล้ว หากภายหลังไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.พ. ให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ” ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของข้อ ๕ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหา ผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็น อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ “ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ดำรงตำแหน่งตามวาระติดต่อกันในคณะเดิมได้ไม่เกินสองวาระและให้ดำรงตำแหน่งในเวลาเดียวกันได้ไม่เกินจำนวนสามคณะ” ข้อ ๔ ในวาระเริ่มแรกให้วาระการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับสิ้นสุดลง และให้ดำเนินการสรรหาอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือก ข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. นี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับในระหว่างระยะเวลาสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน

๔. ทฤษฎีการแก้ปัญหาและแนวปฏิบัติพื้นฐาน

รสสุคนธ์ มกรมณี (๒๕๕๐) ทฤษฎีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากผลงานเรื่องนักแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solver) ของ Ernest & Newell (1969) และ Newell & Simon (1972) ซึ่งเป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (human problem solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง ผลงานนี้ช่วยวางรากฐานกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการประมวลสารสนเทศสำหรับศึกษาเรื่องการแก้ปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ - ปลายทาง - วิเคราะห์” ซึ่งเป็นการนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อย ๆ แล้วจึงจัดการ

แก้ไขเป้าหมายย่อย ๆ เหล่านั้นทีละเรื่องแนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับ Wertheimer (1959, อ้างถึงใน รสสุคนธ์ มกรมณี, ๒๕๕๐) นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีเกสโตลต์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาละให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพสำเร็จเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นสามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหาหรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่างความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่าง ๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎองค์การ ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย DeBono (1971 และ 1991, อ้างถึงใน รสสุคนธ์ มกรมณี, ๒๕๕๐) เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหาคือ การแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสลับบางส่วนมารวมกัน หลักการนี้เสนอองค์ประกอบ ในการแก้ปัญห ๔ ประการ คือ ๑) ค้นหาความคิดเด่น ๆ ที่เป็นหลักในทำความเข้าใจกับปัญหา ๒) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไป ในการมองปัญหา ๓) ปลอ่ยกวางการคิดแบบยึดติด และ ๔) ให้โอกาสตนเองในการเปิดรับความคิดอื่น ๆ

แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญห McNamara (1999, อ้างถึงใน รสสุคนธ์ มกรมณี, ๒๕๕๐) กล่าวว่า วิธีการแก้ปัญหามีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาคิดที่จะสามารถแก้ปัญหาคิดเรื่องได้แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาคิดได้โดยต้องมีการฝึกใช้เสียก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ขั้นตอนต่าง ๆ มีดังนี้

๑. ระบุปัญหา ขั้นนี้เป็นขั้นที่คนส่วนใหญ่มักจะสับสน กล่าวคือ จะเริ่มด้วยการคิดว่าเป็นปัญหาคิดแทนที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าทำไมจึงคิดว่าเป็นปัญหาคิด การระบุปัญหาคิดต้องอาศัยข้อมูลจากตนเองและผู้อื่น ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการตั้งคำถาม อาทิ อะไรคือสิ่งที่เห็นว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้คิดว่าเป็นปัญหาคิดเกิดขึ้น ปัญหาคิดว่านั้นเกิดขึ้นที่ไหน เกิดขึ้นอย่างไร เกิดขึ้นเมื่อใด กำลังเกิดขึ้นกับใคร และทำไมจึงเกิดขึ้น จากนั้นให้เขียนอธิบายว่าสิ่งที่กำลังเกิดในขณะนั้น โดยแท้จริงควรจะเป็นอย่างไร ต้องพยายามอธิบายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เขียนอย่างเจาะจง และครอบคลุมประเด็นว่า อะไร ที่ไหน อย่างไร กับใคร และทำไม

๑.๑ เมื่อถึงจุดนี้ หากปัญหายังดูเหมือนว่าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ควรระบุปัญหาคิดให้กระจายออกมาแบบย่อย ๆ ลงไปอีก โดยตั้งคำถามซ้ำอย่างเดิม จนกว่าจะได้คำอธิบายสำหรับปัญหาคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากพอ

๑.๒ ทำการตรวจสอบว่าความเข้าใจที่มีต่อปัญหาคิดต่าง ๆ นั้น มีความถูกต้องเพียงใด โดยการหารือกับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น

๑.๓ นำปัญหาคิดต่าง ๆ มาจัดความสำคัญ หากพบว่ามีปัญหาคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน จำนวนหลายปัญหาคิดให้พิจารณาว่าปัญหาคิดใดควรจัดการก่อนปัญหาคิดใดจัดการทีหลัง ทั้งนี้ต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างปัญหาคิดที่มีความสำคัญกับปัญหาคิดที่เป็นเรื่องฉุกละหุก เพราะปัญหาคิดที่มีความสำคัญเป็นปัญหาคิดที่ต้องจัดการก่อน

๑.๔ ทำความเข้าใจกับบทบาทของตนเองในปัญหาคิดนั้นให้ถูกต้อง เพราะเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาทของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น เมื่อตนเองเครียดก็อาจมองว่าผู้อื่นเครียดเช่นเดียวกัน ซึ่งความจริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น

๒. มองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาคิดในขั้นนี้จำเป็นต้องอย่างยั้งที่จะต้องได้รับข้อมูลนำเข้าจากบุคคลอื่นซึ่งรับรู้ปัญหาคิดและจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาคิด การเก็บข้อมูลควรทำเป็นรายบุคคลจะได้ข้อมูล

มากกว่าให้จดบันทึกสิ่งที่เป็นความคิดเห็นของตนเองและสิ่งที่ได้ยินมาจากผู้อื่น จากนั้นเขียนอธิบายสาเหตุของปัญหาในลักษณะที่ว่าอะไรกำลังเกิดขึ้น เกิดขึ้นที่ไหน เมื่อใด อย่างไร กับใคร และทำไม

๓. แจกแจงทางเลือกต่าง ๆ สำหรับวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา ในขั้นนี้ควรให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกเว้นในกรณีที่ปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องส่วนตัวให้ระดมสมองเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกหลาย ๆ ทางแล้วนำมาคัดกรองเพื่อหาแนวคิดที่ดีที่สุด การได้มาซึ่งความคิดที่หลากหลายนั้นต้องระวังที่จะไม่ตัดสินว่าความคิดเหล่านั้นดีหรือไม่ดี ให้จดบันทึกตามที่ได้ยินมาเท่านั้น ทักษะที่เหมาะสมที่สุดในการจำแนกสาเหตุของปัญหาคือการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

๔. เลือกวิธีการแก้ปัญหา ในการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ควรพิจารณาดังนี้

๔.๑ วิธีการใดที่สามารถแก้ปัญหาได้ในระยะยาว

๔.๒ วิธีการใดที่มีความเป็นจริงมากที่สุดในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ในขณะนี้มีทรัพยากรสำหรับการแก้ปัญหาหรือไม่ จะจัดหามาใช้ได้หรือไม่ มีเวลาเพียงพอที่จะใช้วิธีการนี้หรือไม่

๔.๓ อะไรคือความเสี่ยงของทางเลือกแต่ละวิธี

๕. วางแผนนำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ หรือจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งในขั้นนี้ไม่มีสิ่งที่ต้องพิจารณาคือ

๕.๑ สถานการณ์จะเป็นอย่างไรเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว

๕.๒ มีขั้นตอนอะไรที่จะต้องทำในการนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปแก้ปัญหา มีระบบหรือกระบวนการอะไรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง

๕.๓ จะรู้ได้อย่างไรว่าขั้นตอนต่าง ๆ มีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผน

๕.๔ ทรัพยากรอะไรบ้างที่ต้องการ ในประเด็นของบุคลากร เงิน และสิ่งอำนวยความสะดวก

๕.๕ ต้องใช้เวลานานเท่าใดในการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ ให้เขียนตารางที่แสดงเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด และเวลาที่คาดหวังว่าจะเห็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จปรากฏขึ้น

๕.๖ ใครคือผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามแผน

๕.๗ เขียนคำตอบสำหรับคำถามที่กล่าวมาแล้ว และให้ถือว่าเป็นคือแผนปฏิบัติการ

๕.๘ สื่อสารทำความเข้าใจแผนนี้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

๖. ดูแลควบคุมการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่

๖.๑ เห็นสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นตามตัวบ่งชี้หรือไม่

๖.๒ แผนมีการดำเนินงานตามตารางที่กำหนดไว้หรือไม่

๖.๓ ถ้าแผนไม่ได้ดำเนินไปตามที่คาดหวังไว้ ให้พิจารณาว่า แผนมีความเป็นไปได้จริงหรือไม่ มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้แผนสำเร็จตามกำหนดการหรือไม่ ควรมีสิ่งอื่นที่ต้องทำก่อนสิ่งที่กำหนดไว้แต่เดิมในแผนหรือไม่ ควรเปลี่ยนแผนหรือไม่

๗. ตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ในขั้นนี้วิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ คือการกลับคืนสู่การปฏิบัติตามปกติแล้วสังเกตสถานการณ์นอกจากนั้นมีประเด็นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

๗.๑ ควรมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นอีก

๗.๒ อะไรคือบทเรียนที่ได้จากการแก้ปัญหาครั้งนี้ ในเชิงความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ

๗.๓ ควรมีการเขียนบันทึกสั้น ๆ ถึงเหตุการณ์เด่น ที่ประสบความสำเร็จในการพยายาม แก้ปัญหา และสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ที่ได้เรียนรู้ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้อง

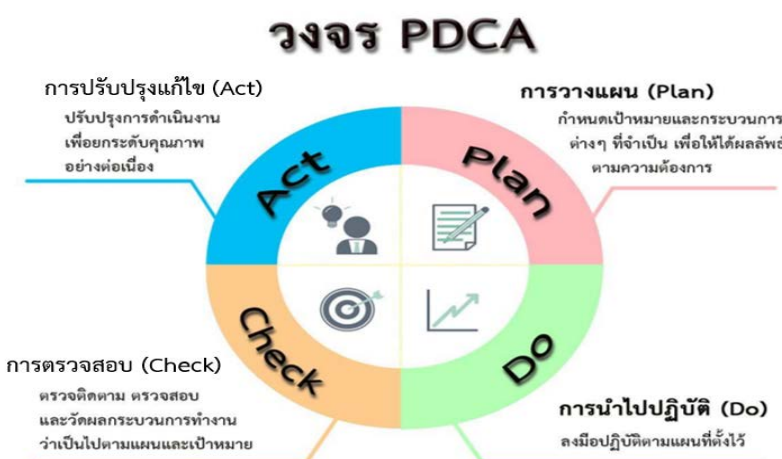
แนวปฏิบัติพื้นฐานนี้ มีการพัฒนาเป็นรูปแบบการแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solving model) เพื่อใช้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอนคือ ๑) ระบุปัญหาในลักษณะของกลุ่มอาการผิดปกติหรือสิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุของความผิดปกติ ๒) รวบรวมข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับการคัดแยก สิ่งที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงออกมา ๓) พิจารณาหาความเป็นไปได้ของการเกิดปัญหาโดยตัดทอนปัญหาที่ไม่เกี่ยวข้อง ออกไปจากข้อเท็จจริงในรายการที่รวบรวมไว้ ๔) สร้างแผนปฏิบัติการจากปัญหาที่เหลืออยู่โดยวางแผน จัดการกับปัญหาเพียงครั้งละตัวแปรเดียว ๕) นำแผนไปปฏิบัติทีละขั้นตอนอย่างระมัดระวัง พร้อมทั้ง ตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ว่าอาการผิดปกติหายไประยะใดหรือไม่ ๖) เมื่อเปลี่ยนตัวแปรที่ทำการแก้ไขให้เก็บผลลัพธ์ ของแต่ละครั้งเพื่อคัดแยกว่าสิ่งใดที่เป็นและไม่ใช่ปัญหา และ ๗) วิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการ แก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ถ้าใช่ก็แสดงว่ากระบวนการแก้ไขสำเร็จเรียบร้อยแล้ว

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน โดยวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติว่ามีอะไรบ้างและแยกปัญหาออกมา ซึ่งผู้ขอประเมิน ต้องอาศัยข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ และวิธีการที่หลากหลายมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้

๕. แนวคิดเรื่องระบบวงจรคุณภาพ PDCA

Deming (อ้างถึงในสุธาสนี โปธิจันทร์, ๒๕๖๒) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ไม่ได้ให้ความสำคัญ เพียงแค่การวางแผนแต่แนวคิดนี้เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง แนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรก โดย Walter Shewhart ซึ่งถือเป็นผู้บุกเบิก การใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจร PDCA ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้น เมื่อปรมาจารย์ ด้านการบริหารคุณภาพอย่าง W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุง กระบวนการวงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle” นั้นได้กำหนดไว้ ๔ ขั้นตอน ตามรายละเอียดภาพที่ ๕ ดังนี้

ภาพที่ ๕ ระบบวงจรคุณภาพ PDCA



ที่มา : <https://www.ftpi.or.th>

๑. ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

การวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนและต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์การทำงาน เงิน เวลา โดยสรุปแล้วการวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยประสบการณ์ ความรู้และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๑ การวางแผนเพื่ออนาคตเป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่างที่เราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

๑.๒ การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ลำดับขั้นตอนในกระบวนการวางแผนประกอบด้วย

- (๑) การกำหนดวัตถุประสงค์
- (๒) การพัฒนาข้อตกลงที่เป็นตัวกำหนดขอบเขตในการวางแผน
- (๓) พิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการวางแผน
- (๔) พัฒนาทางเลือก
- (๕) ประเมินทางเลือก เพื่อเลือกสิ่งที่เป็นไปได้สูงสุด
- (๖) เปลี่ยนแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

๒. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)

การทำตามแผนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม ทั้งนี้ การปฏิบัติเป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ซึ่งต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติว่าได้นำไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และติดตามการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็อาจจะเกิดขึ้นได้ในระหว่างการปฏิบัติ เพื่อจะมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้นั้นเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ประโยชน์ของการปฏิบัติตามแผน ช่วยให้ทราบขั้นตอน วิธีการและสามารถเตรียมงานได้ล่วงหน้า ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น

๓. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)

การประเมินเป้าหมายที่วางแผนไว้ว่าสามารถปฏิบัติได้สำเร็จหรือไม่ และต้องปรับปรุงหรือแก้ไขอย่างไรบ้างจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การตรวจสอบเป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการปฏิบัติ (Do) โดยการตรวจสอบทำให้ทราบว่าในการปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ ต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและมีความสม่ำเสมอมากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์ในขั้นตอนต่อไป

๔. ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ขั้นตอนการพิจารณางานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ ๒ กรณีด้วยกัน คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัติ (Do) นั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป เช่น

๔.๑ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

๔.๒ ให้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

๔.๓ ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

๔.๔ เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ประโยชน์ของการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพก็将会เกิดขึ้นการปรับปรุงแก้ไขจะนำไปสู่การเริ่มต้นทำงานอย่างมีคุณภาพในรอบใหม่ของวงจร และช่วยให้สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ขอประเมินได้นำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้กับงานทำให้ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan) โดยได้กำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา และการประเมินผลไว้ล่วงหน้า เพื่อให้กระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ การปฏิบัติ (Do) โดยการนำแผนงานที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ไปปฏิบัติเพื่อให้แผนการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ (Check) การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินการตามแผนเพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุงแก้ไข (Act) การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินการดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการปฏิบัติงานในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ขอประเมิน จึงมีข้อเสนอ ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการ ใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. จัดทำสรุปรวบรวมและประมวลคำถาม – คำตอบ (Q & A) เกี่ยวกับการสรรหา ผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้สอดคล้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ยากต่อการทำความเข้าใจ และ กระบวนการมีความซับซ้อน รวมทั้ง ไม่มีแนวทางที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ขอประเมินต้องทำความเข้าใจในแต่ละขั้นตอนโดยละเอียด ซึ่งต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ และจากการดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในครั้งที่ผ่านมามีปัญหาหรืออุปสรรคที่ผู้ขอประเมินสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

(๑) การกำหนดจำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก ใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามข้อ ๑ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและ การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งกฎ ก.พ. ดังกล่าว ให้อนุกรรมการโดยตำแหน่ง (ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ปลัดกระทรวง มอบหมายคนหนึ่งเป็นรองประธาน) ร่วมกันกำหนดจำนวน

(๑.๑) ผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๓ คน (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหาร และการจัดการ และด้านกฎหมาย) ซึ่งจะกำหนดครบทุกด้านหรือไม่ก็ได้

(๑.๒) อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๖ คน

ซึ่งมีประเด็นที่ต้องดำเนินการคือ ตามกฎ ก.พ. ไม่ได้วิธีรูปแบบการดำเนินการว่าต้อง จัดประชุมหารือหรือไม่ การหารือดังกล่าวมีหลักฐานเป็นหนังสือหรือไม่ ผู้ขอประเมินจึงดำเนินการหารือ สำนักงานกฎหมาย และสำนักงาน ก.พ. รวมถึงผู้บังคับบัญชาในชั้นต้นและที่เหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณานำมา ปรับใช้เป็นรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม อาทิ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างอนุกรรมการโดยตำแหน่ง (ปลัดกระทรวงแรงงาน และรองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน) เพื่อกำหนด องค์ประกอบ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และภายหลังการประชุมดังกล่าวจัดให้มีการลงลายมือชื่อ การกำหนดองค์ประกอบ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งเป็นส่วนที่แตกต่างกับ ที่กฎ ก.พ. กำหนด และการดำเนินการดังกล่าวนี้เอง สำนักงาน ก.พ. ได้ขออนุญาตสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นำเอาไปเป็นแบบอย่างให้กับส่วนราชการอื่น ๆ ในการดำเนินการดังกล่าวได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่ ก.พ. กำหนด พร้อมทั้งปรับใช้ทฤษฎีการแก้ไขปัญหาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และนำไปเป็น ประโยชน์มากที่สุด ดังจะเห็นได้จากผลลัพธ์ของการกระทำ กล่าวคือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีรูปแบบที่เป็นแนวทางมากกว่าที่ ก.พ. กำหนด สามารถใช้อ้างอิงได้ ในขณะเดียวกันก็เป็นแบบอย่าง การทำงานที่เป็นประโยชน์ให้กับส่วนราชการอื่นได้ต่อไป

(๒) ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการ ใน อ.ก.พ. สามัญฯ หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายหน่วยงานเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานมอบหมายกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมรายชื่อ ผู้ที่มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ ได้รับเลือกตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันได้แก่ ข้าราชการ ประเภทอำนวยการต้นขึ้นไป ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือก รวม ๑๐๗ ราย ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน (๓ ราย) ผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน (๖ ราย) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (๒ ราย) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์ (๑๐ ราย) แรงงานจังหวัด (๗๖ ราย) และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (๙ ราย) ในกฎ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนด วิธีการเลือก ๒ อย่าง ได้แก่ ๑) เชิญบุคคลดังกล่าวมาลงคะแนนเสียง ณ สถานที่ เวลาที่กำหนด หรือ ๒) ส่งบัตรเลือกตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดให้บุคคลดังกล่าวเลือก โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เลือกใช้วิธีการแบบที่ ๒) ซึ่งมีกระบวนการโดยจะต้องส่งบัตรเลือกฉบับจริงที่มีการลงลายมือชื่อของ หัวหน้าส่วนราชการและกำหนดให้บุคคลดังกล่าวส่งคืนบัตรเลือกฉบับจริงที่ดำเนินการแล้วแก่กองบริหารทรัพยากร บุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการส่งบัตรเลือกไป – กลับสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศให้กับอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางเกินกว่า ๑๕ วัน และสิ้นเปลือง งบประมาณเป็นอย่างมาก ผู้ขอประเมินได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการแก้ไขปัญหาด้วยการ ระบบวิเคราะห์ฐานข้อมูล (System Thinking) ที่มีอยู่แล้วพยายามสรุปและเลือกแนวทางที่ดีที่สุด โดยการกำหนดวันลงคืนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือกที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กำหนดให้มีการส่งบัตรเลือกคืนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือก ภายในกำหนดระยะเวลา ๒๐ วัน แต่ในขณะที่กำหนดให้มีการส่งบัตรเลือกคืนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือกที่อยู่ต่างประเทศออกไป ๑๕ วัน

(๓) ในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ระดับกรม ตามมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือน ผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือก ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารหรืออำนวยการในกรม นั้น ซึ่งในทางปฏิบัติสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ซึ่งหากพิจารณาจากสภาพแวดล้อม แนวปฏิบัติ การมอบหมายงาน ระดับการบังคับบัญชา ถือว่าตำแหน่งเหล่านี้ เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นทั้งสิ้น ดังนั้น จึงมีคำถามจากกลุ่มข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่าตนเป็นผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือกตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้ขอประเมินที่ต้องแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อมาตอบคำถามดังกล่าว ซึ่งนอกจากจะหาหรือสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานผู้รักษา ระเบียบแล้ว ยังมีการประสานขอคำแนะนำจากส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จนเป็นที่มาของบทสรุปให้ยึดถือ คือ มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนผู้มีสิทธิ์เลือกและมีสิทธิ์ได้รับเลือก ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน

ประเภทบริหารหรืออำนาจการในกรมนั้น ไม่ได้บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนประเภทอื่นมีสิทธิ ซึ่งได้แจ้งให้ผู้สอบถามทราบด้วยแล้ว ส่งผลให้เป็นแนวทางปฏิบัติมาถึงปัจจุบัน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวได้ปรับใช้กฎหมาย อันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเป็นแนวคิดประกอบกับการนำทฤษฎีการแก้ปัญหา โดยการระบุประเด็นปัญหาและนำแนวทางมาปรับแก้ให้ตรงกับประเด็นปัญหาที่ประสบ

๔. ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๓ (ข) ให้ส่งบัตรเลือกซึ่งลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการไปให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวเพื่อเลือก ซึ่งโดยในประเด็นดังกล่าวมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ ผู้มีสิทธิเลือกและมีสิทธิได้รับเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีจำนวน ๑๐๗ ราย ดังนั้น หัวหน้าส่วนราชการซึ่งได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงานต้องลงลายมือชื่อในบัตรเลือกทั้ง ๑๐๗ ฉบับ หรือไม่ และสามารถมอบอำนาจหรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการลงลายมือชื่อแทนได้หรือไม่ เนื่องจากกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวระบุชัดเจนว่าให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงลายมือชื่อในบัตรเลือกฯ ดังนั้น ผู้ขอประเมินได้ประสานหารือสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานผู้รักษาระเบียบแล้ว ยังมีการประสานขอคำแนะนำจากส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน สรุปผลได้ดังนี้ ในประเด็นดังกล่าว ไม่ได้มีบังคับแบบเคร่งครัด ดังนั้น หากมีหนังสือมอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการผู้ได้รับมอบอำนาจก็สามารถลงลายมือชื่อแทนได้ อนึ่ง แนวทางดังกล่าวก็ไม่ใช่ที่นิยมนักและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก็มีการใช้เพียงครั้งเดียว ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ปรับใช้กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สุดภายใต้ฐานข้อมูลที่มีอยู่

๕. การเป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกจะต้องมีคำสั่งประธาน อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) แต่งตั้งหรือไม่ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางข้อ ๒ (๗) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดหลักเกณฑ์ว่าเมื่อได้มีการตรวจนับคะแนนแล้วเสร็จ ให้หัวหน้าส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับเลือก และให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินงานในเรื่องนี้ เสนอรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับเลือกตามบัญชีรายชื่อที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ ตามจำนวนที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งได้กำหนดไว้ เพื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ และเพื่อร่วมเป็นคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ต่อไป ซึ่งเมื่อพิจารณา จากกฎ ก.พ. ดังกล่าวระบุชัดเจนว่าให้ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการ จึงเกิดประเด็นปัญหาว่า ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการ (อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก) ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี ดังนั้น หากประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกแล้ว จะเริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งก่อนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือไม่ ในขณะเดียวกันหากประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่มีคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวจะถือได้หรือไม่ว่ามีอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกแล้ว หรือหากมีคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว พร้อมทั้งให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนดังกล่าว เพื่อแต่งตั้ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งคณะที่มีองค์ประกอบครบถ้วนทั้งอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกและอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และมีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน แน่นนอน จะมีผลให้อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกดังกล่าวสิ้นสภาพหรือไม่

จากผลของการยกเลิกคำสั่งดังกล่าว ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้ศึกษา ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหาวิธีแนวทาง
ทั้งจากสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เป็นประเด็นปัญหา
ในเชิงการปฏิบัติงานจึงเสนอให้มีคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกกับอนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่แยกจากกันและมีวาระการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ปรับใช้
กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ
พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สุด
ภายใต้ฐานข้อมูลที่มีอยู่

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

๑. ศึกษาและสรุป ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและ
การเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. นำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในการดำเนินการ เช่น รูปแบบและวิธีการกำหนดจำนวน
อนุกรรมการ การกำหนดระยะเวลาส่งบัตรเลือกอนุกรรมการของข้าราชการที่ประจำการอยู่ในต่างประเทศ
การพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนผู้มีสิทธิเลือกและมีสิทธิได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.
การลงลายมือชื่อหัวหน้าส่วนราชการในบัตรเลือกอนุกรรมการ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการ
(อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก) เป็นต้น หรือกับสำนักงาน ก.พ.
หรือขอคำแนะนำจากส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จนได้บทสรุปแล้วนำมากำหนด
เป็นแนวทางในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการปฏิบัติงานสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือก
ข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีรายละเอียด
แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเครื่องมือที่ใช้การตรวจสอบขั้นตอนและกระบวนการทำงาน
ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใหม่
ที่เริ่มปฏิบัติงานให้มีความรู้และความเข้าใจในงานกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือก
ข้าราชการพลเรือนเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด

เชิงคุณภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๙). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๖๑ ก., หน้า ๑ – ๘.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (๒๕๕๐). ทฤษฎีการแก้ไขปัญหและแนวปฏิบัติพื้นฐาน. สืบค้น ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/73287>.
- สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๕๘). ที่มาของระบบพนักงานราชการ. สืบค้น ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔, จาก <https://www.ocsc.go.th/ges/intro>.
- สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๕๔). คู่มือการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๕๙). คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๖๓). คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๖๑). คู่มือการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- สุธาสินี โพธิจันทร์. (๒๕๖๒). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สืบค้น ๘ เมษายน ๒๕๖๕, จาก <http://www.ftpi.or.th>.
- โสภิตา เสนาะจิต. (๒๕๖๑). การพัฒนาเทคนิคการประเมินการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนด้วยการสร้างโมเดลภาวะสันนิษฐานทางทฤษฎีและการวัดแบบบราสซ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. สืบค้น ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก <http://www.thaiedresearch.org>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑ เรื่อง การกำหนดกรอบพนักงานราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕



ด่วนมา
ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕ค



กองบริหารงานทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 491
วันที่ 7 ก.พ. 2563
เวลา 14.28 น.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ - 7 ก.พ. 2563
รับที่ 932
เวลา 14-03 น.

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบ พรก. ๑ แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ
๒. แบบ พรก. ๒ แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
๓. แบบ พรก. ๓ แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ
๔. กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
๕. เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ
๖. แบบตอบรับการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตามที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ จึงได้มีมติเห็นชอบแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การบริหารงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการโปรดจัดทำคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่เหมือนกับ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เพื่อจะได้รวบรวม ประมวลผล และนำเสนอ คพร. พิจารณานุมัติต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำคำขอดังกล่าวเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประโยชน์ต่อราชการ และทันการณ์ ฝ่ายเลขานุการ คพร. จึงกำหนดจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์เพื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ในระหว่างวันที่ ๑๙, ๒๐, ๒๑ และ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๓๑๑๐ ชั้น ๑ อาคาร ๓ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี และขอให้

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการพิจารณามอบหมายเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารระบบพนักงานราชการ จำนวน ๒ ท่าน
เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนราชการละ ๑ วันทำการ ตามวันและเวลาที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔
พร้อมทั้งนำเอกสารที่เกี่ยวข้องตามรายการในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการในวันดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งรายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการในแบบตอบรับ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ ภายในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๒๙, ๖๖๓๓, ๖๖๔๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

แบบตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ

ส่วนราชการ (กรม)

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)		จ้างเหมาบริการ		พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงาน ก.สาธารณสุข (คน)	อื่น ๆ	พนักงานราชการ						
	ตำแหน่ง	คน		เงินในปม.	เงินนอกปม.	ตัวบุคคล (คน)	จ้างเอกชน (✓)			กรอบรอบที่ 4 ¹ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ ² (คน)	พรก.ที่จ้างจริง ³ (คน)	พรก.กลุ่ม 2 คงเหลือ ⁴ (คน)	พรก.ตามข้อ 17 ⁵ (ตำแหน่ง)	พรก.ศักยภาพสูง ⁶ (ตำแหน่ง)	ทดแทนเกษียณ ⁷ (ตำแหน่ง)
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
สำนัก/กอง.....																
รวม																

รายงานข้อมูล ณ วันที่

- หมายเหตุ : 1 - กรอบรอบที่ 4 หมายถึง กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. ได้ให้ความเห็นชอบและใช้อยู่ในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563) ซึ่งส่วนราชการจะยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้เต็มจำนวน เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการว่างลงก่อน จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานทดแทนได้ในอัตรา 1 : 1
- 2 - ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบคงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของลูกจ้างประจำที่กำหนดไว้เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งส่วนราชการจะจ้างพนักงานราชการได้ในอัตรา 1 : 1 เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำดังกล่าวว่างลง
- 3 - พรก. ที่จ้างจริง หมายถึง จำนวนพนักงานราชการที่ส่วนราชการมีการจ้างอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2561 – 30 ก.ย. 2562)
- 4 - พรก. กลุ่ม 2 คงเหลือ หมายถึง จำนวนคงเหลือของพนักงานราชการที่ได้รับการปรับสถานะมาจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะตัว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547
- 5 - พรก. ตามข้อ 17 หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 17 เพื่อปฏิบัติการกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล มติ ค.ร.ม. หรือตามกฎหมายกำหนด
- 6 - พรก. ศักยภาพสูง หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 เพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาทำงานให้แก่ราชการ
- 7 - ทดแทนเกษียณ หมายถึง จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. จัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการ ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2560 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

แบบวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567)

ส่วนราชการ (กรม)

ภารกิจ สำนัก / กอง กลุ่ม / ฝ่าย (โปรดใส่ชื่อเต็มของหน่วยงาน)	ตำแหน่งพนักงานราชการที่ต้องการ			ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (โปรดเลือกโดยใช้ ✓)			ปฏิบัติงานร่วมกับ (จำนวนคน)			มีการทบทวน กระบวนการ หรือไม่/ อย่างไร ²	ระยะ เวลา ที่จะจ้าง (ปี)	เหตุผลที่ขอ จัดสรรกรอบ พรก./ข้อจำกัด ของ สรก.	ผลกระทบ หากไม่ได้รับ การจัดสรรและ แนวทาง การดำเนินการ ในกรณีดังกล่าว (ระบุ)
				งานประจำ		งานตาม นโยบาย / โครงการ เร่งด่วน ¹	สรก.	ลูกจ้าง	ผู้รับ จ้างเหมา (บุคคล)				
	ชื่อ ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	จำนวน	เช่นเดียว กับ สรก.	เช่นเดียว กับลูกจ้าง								
ภารกิจ..... (ชื่อสำนัก / กอง / กลุ่ม / ฝ่าย)										มี/ไม่มี ระบุ ... (วิธีการ)			
รวม													

รายงานข้อมูล ณ วันที่

หมายเหตุ : 1 - งานตามนโยบาย/โครงการสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลที่มีระยะเวลาการดำเนินการชัดเจน (ไม่เกิน 4 ปี)

2 - หากส่วนราชการมีการทบทวนกระบวนการ โปรดแนบผังการทบทวนกระบวนการหรือแผนปฏิรูปองค์กรที่ได้เคยดำเนินการในรูปแบบ pdf files. ด้วย

แบบแสดงความต่อเนื่องในการจ้างพนักงานราชการ
ส่วนราชการ (กรม)

รายงานข้อมูล ณ วันที่

ส่วนราชการ	ระยะเวลาการจ้างงานต่อเนื่อง* โดยประมาณ (ระบุจำนวนคน)													รวม (คน)
	น้อย กว่า 5 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี	12 ปี	13 ปี	14 ปี	15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
สำนัก/กอง.....														
รวม														

- หมายเหตุ : * - การจ้างงานต่อเนื่อง หมายถึง การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายเดิม ในตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม โดยไม่มีการขาดช่วงของระยะเวลาจ้างงาน (พิจารณาตามสัญญาจ้าง)
- หากมีการจ้างงานต่อเนื่อง แต่มีการแบ่งเป็นหลายช่วง ให้กรอกข้อมูลของช่วงที่เป็นปัจจุบันที่สุดเพียงช่วงเดียว
 - หากในช่วงปีใด มีระยะเวลาการจ้างงานมากกว่า 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐๑



กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.

28 ก.ย. 2559

เลขที่รับ 929

เวลา 15.44

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 1๑๐๐๐

วันที่ 28 ก.ย. 2559

เวลา

๒๖ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๑.๑/๑๘๖๐๑ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)
ของกระทรวงแรงงาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงแรงงาน ขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) รวม ๔,๖๕๔ อัตรာ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวน	๔๔๒	อัตรာ
กรมการจัดหางาน	จำนวน	๙๒๐	อัตรာ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	๑,๘๒๑	อัตรာ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	๘๔๖	อัตรာ
สำนักงานประกันสังคม	จำนวน	๖๒๕	อัตรာ

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติจัดสรรกรอบ
อัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ให้ส่วนราชการต่าง ๆ
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม ๓,๒๐๐ อัตรာ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวน	๒๓๑	อัตรာ
กรมการจัดหางาน	จำนวน	๖๕๙	อัตรာ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	๑,๔๒๐	อัตรာ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	๕๙๔	อัตรာ
สำนักงานประกันสังคม	จำนวน	๒๙๖	อัตรာ

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

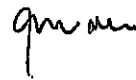
/สำหรับ...

สำหรับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการตามจำนวนกรอบอัตราจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ที่ได้รับอนุมัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด โดยให้ส่วนราชการทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณต่อไป

อนึ่ง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลัง ในระหว่างที่มีการใช้กรอบอัตราจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๔ หากส่วนราชการมีภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นเหตุให้มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ ส่วนราชการจะต้องแจ้งให้ คพร. รับทราบก่อน และให้ดำเนินการได้ภายใต้จำนวนรวมของกรอบอัตราจ้างพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ทั้งนี้ กรณีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ จากกลุ่มงานที่มีอัตราค่าตอบแทนต่ำกว่าไปเป็นกลุ่มงานที่มีอัตราค่าตอบแทนสูงกว่า ส่วนราชการจะต้องบริหารการจ้างพนักงานราชการให้มีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายภาณุ สังขวร)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๐, ๖๖๒๙

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

สำเนาส่ง กรมบัญชีกลาง สำนักงานงบประมาณ

กรมการจัดหางาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ที่ คพร. จัดสรร

กระทรวงแรงงาน

(ส่งพร้อมหนังสือ คพร. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙)

ส่วนราชการ	(ก) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)							(ข) จำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบ พรก. คงเหลือ	จำนวน พรก. ที่สามารถจ้างได้ (ก) - (ข)	พรก. กลุ่ม ๒ ตามมติ ค.ร.ม. ๕ ต.ค. ๕๗
	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม			
กระทรวงแรงงาน	๗๐๘	๔๔๕	๑,๙๖๑	๔๑	๔๕	-	๓,๒๐๐	๑,๐๔๙	๒,๑๕๑	-
๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๔๖	๔	๑๗๑	๑๐	-	-	๒๓๑	๖๘	๑๖๓	
๒. กรมการจัดหางาน	๑๐๑	-	๕๓๕	๒๓	-	-	๖๕๙	๘๖	๕๗๓	
๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๒๘	๔๑๖	๘๒๙	๖	๔๑	-	๑,๔๒๐	๗๕๕	๖๖๕	
๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๒๘๙	-	๓๐๑	-	๔	-	๕๙๔	๑๗	๕๗๗	
๕. สำนักงานประกันสังคม	๑๔๔	๒๕	๑๒๕	๒	-	-	๒๙๖	๑๒๓	๑๗๓	

หมายเหตุ :

๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ไม่รวมจำนวนพนักงานราชการ กลุ่ม ๒

๒. การจ้างพนักงานราชการ ต้องพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติว่าเหลือจำนวนเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะสามารถจ้างพนักงานราชการที่มาจาจำนวนลูกจ้างประจำนี้ได้

ก็ต่อเมื่อจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑:๑



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขที่ ๒๐๐๘
วันที่ ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๕.๐๐ น.

รองปลัดกระทรวง ๒
เลขที่ ๑๔๙๓
วันที่ ๖ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๑๓ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๕๖๖

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ ของกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ หนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๒ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๙๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ แจ้งการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓,๓๑๔ อัตรากำลัง ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนี้

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวน ๒๓๑ อัตรากำลัง
และสำนักงานรัฐมนตรี	
๒) กรมการจัดหางาน	จำนวน ๖๕๙ อัตรากำลัง
๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน ๑,๔๒๐ อัตรากำลัง
๔) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน ๗๐๘ อัตรากำลัง
๕) สำนักงานประกันสังคม	จำนวน ๒๙๖ อัตรากำลัง

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดทำคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ตามแบบ พรก. ๑ - ๓ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เพื่อเสนอ คพร. พิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ คพร. ได้วางแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ดังนี้

๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจะต้องสะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และลักษณะงานของส่วนราชการ มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับบริบท

๒. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจะต้องสนับสนุนให้เกิดบูรณาการการบริการกำลังคนในภาพรวม ของส่วนราชการและของภาครัฐ โดยต้องคำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า

๒.๒ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๒๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ แจ้งขยายระยะเวลาการจัดส่งคำขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) เป็นภายในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ หากส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ไม่สามารถจัดส่งคำขอได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ถือเป็นอำนาจของ คพร. ในการพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ตามที่เหตุสมควรต่อไป

๒.๓ ในการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ รวม ๓,๘๗๙ อัตรากำลัง และที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมในคราวเดียวกันแล้ว ดังนี้

ลำดับที่...

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ค่าขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (จำนวน)
๑.	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๖๘
๒.	กรมการจัดหางาน	๘๖๖
๓.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๔๙๑
๔.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๗๘๒
๕.	สำนักงานประกันสังคม	๔๗๒
รวม		๓,๘๗๙

๓. เปรียบและข้อกฎหมายเกี่ยวข้อง

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด และจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ

๔. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นควรมีหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓,๘๗๙ อัตรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๔ หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่แนบมาพร้อมนี้

เห็นชอบ ลงนามแล้ว


(นางสาวนimitา วายนต์)

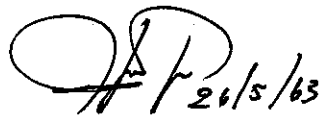
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายสุทธิ สุโกศล)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๒๖ พ.ค. ๒๕๖๓



(นายสุพล พลอยสุข)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๐๑๔๗



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของกระทรวงแรงงาน รอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗
เรียน ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

อ้างถึง ๑. หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ด่วนมาก ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒. หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๒๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบ พรก. ๑ - ๓ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ชุด

๒. รายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ แจ้งให้ส่วนราชการในสังกัด
กระทรวงแรงงาน จัดทำคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
ตามแบบ พรก. ๑ - ๓ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่
๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อเสนอ คพร. พิจารณาอนุมัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงาน ได้มีการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่
๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และที่ประชุมมีมติเห็นชอบกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๗ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม ๓,๘๗๙ อัตรา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี | จำนวน ๒๖๘ อัตรา |
| ๒. กรมการจัดหางาน | จำนวน ๘๖๖ อัตรา |
| ๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | จำนวน ๑,๔๙๑ อัตรา |
| ๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | จำนวน ๗๘๒ อัตรา |
| ๕. สำนักงานประกันสังคม | จำนวน ๔๗๒ อัตรา |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิ สุโกศล)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๘๗

โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๖๙๒๕



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๑๑

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๔๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
ของกระทรวงแรงงาน
๒. เงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงแรงงานขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) รวม ๓,๘๗๙ อัตรา ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวง	จำนวน	๒๖๘	อัตรา
กรมการจัดหางาน	จำนวน	๘๖๖	อัตรา
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	๑,๔๙๑	อัตรา
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	๗๘๒	อัตรา
สำนักงานประกันสังคม	จำนวน	๔๗๒	อัตรา

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติการจัดสรร
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ให้ส่วนราชการต่าง ๆ
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม ๓,๓๑๔ อัตรา ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวง	จำนวน	๒๓๑	อัตรา
กรมการจัดหางาน	จำนวน	๖๕๙	อัตรา
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	๑,๔๒๐	อัตรา
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	๗๐๘	อัตรา
สำนักงานประกันสังคม	จำนวน	๒๙๖	อัตรา

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

/สำหรับ...

สำหรับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการตามจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ที่ได้รับอนุมัติ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนดต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและการบริหารสัญญาจ้างของส่วนราชการเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ คพร. จึงมีมติให้ส่วนราชการดำเนินการตามเงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิริรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๒

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๑ ๖๖๓๐ ๖๖๑๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

สำเนาส่ง กรมบัญชีกลาง สำนักงานงบประมาณ

กรมการจัดหางาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ที่ คพร. จัดสรร

กระทรวงแรงงาน

(ส่งพร้อมหนังสือ คพร. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๑๑

ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	(ก) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)							(ข) จำนวน ลูกจ้างประจำ ที่เป็นฐาน กรอบ พรก. คงเหลือ	จำนวน พรก. ที่สามารถ จ้างได้ (ก) - (ข)	(ค) พรก. กลุ่ม ๒ ตามมติ กรม. ๕ ต.ค. ๒๕๕๗	(ง) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผล การเกษียณอายุของข้าราชการ					รวม ทั้งหมด (ก) + (ค) + (ง)
	บริการ	เทคนิค	บริหาร ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	รวม				บริการ	เทคนิค	บริหาร ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	รวม	
กระทรวงแรงงาน	๗๐๕	๔๐๓	๒,๑๓๗	๔๖	๒๓	-	๓,๓๑๔	๘๘๘	๒,๔๒๖	-	๒	-	๕	-	๗	๓,๓๒๑
๑. สำนักงานปลัดกระทรวง	๔๖	๔	๑๗๑	๑๐	-	-	๒๓๑	๖๓	๑๖๘	-	-	-	-	-	-	๒๓๑
๒. กรมการจัดหางาน	๘๓	-	๕๔๘	๒๗	๑	-	๖๕๙	๗๓	๕๘๖	-	-	-	๑	-	๑	๖๖๐
๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๔๔	๓๗๕	๘๘๗	๗	๗	-	๑,๔๒๐	๖๓๖	๗๘๔	-	-	-	๒	-	๒	๑,๔๒๒
๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	๒๘๘	-	๔๐๖	-	๑๔	-	๗๐๘	๑๔	๖๙๔	-	-	-	๒	-	๒	๗๑๐
๕. สำนักงานประกันสังคม	๑๔๔	๒๕	๑๒๕	๒	-	-	๒๙๖	๑๐๒	๑๙๔	-	๒	-	-	-	๒	๒๙๘

(รายละเอียดการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) จำแนกตามภารกิจและกลุ่มงาน รายละเอียดปรากฏตาม QR Code แนบท้ายนี้)

หมายเหตุ :

- จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ไม่รวมจำนวนพนักงานราชการ กลุ่ม ๒ ตามมติ กรม. เมื่อวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๗ และจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
- การจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ต้องพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติว่าเหลือจำนวนเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะสามารถจ้างพนักงานราชการที่มาจากจำนวนลูกจ้างประจำนี้ได้ ก็ต่อเมื่อจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑ : ๑
- กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงาน



คำชี้แจงเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

๑) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ประกอบด้วย อัตรากำลัง ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบของพนักงานราชการว่างลงเสียก่อน (จากการว่างระหว่างปีหรือจากผลการเกษียณอายุ) โดยส่วนราชการจะต้องขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงานทดแทนลูกจ้างประจำดังกล่าว ในอัตรา ๑ ต่อ ๑

ส่วนที่ ๒ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการจะต้องขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณจากสำนักงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานราชการ ซึ่งหากยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณดังกล่าว จะไม่สามารถใช้สรรหาและจ้างพนักงานราชการได้

๒) เมื่อส่วนราชการได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) แล้ว ขอให้สอบทานกรอบอัตรากำลังตามกลุ่มงานที่ได้รับจัดสรรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่จะจ้าง โดยจำแนกกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในส่วนที่ ๑ ที่ยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้ และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในส่วนที่ ๒ ที่เคยมีการจ้างพนักงานราชการอยู่เดิม หรือยังว่างอยู่ หรือเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ในช่วงของการใช้กรอบรอบที่ ๔ ให้สอดคล้องกับรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ก่อนที่จะดำเนินการต่อสัญญาจ้าง หรือสรรหาใหม่แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการว่างลงจากการเกษียณอายุราชการหรือเหตุอื่น ให้พิจารณาจ้างพนักงานราชการตามกลุ่มงานที่ได้รับจัดสรร ส่วนการจะกำหนดเป็นตำแหน่งใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจ โดยขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณต่อไป สำหรับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่สำนักงบประมาณกำหนด

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

เงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและ
การบริหารสัญญาจ้าง คพร. จึงกำหนดเงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ดังนี้

๑. การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ

๑.๑ ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ได้คราวละไม่เกิน ๔ ปี โดยขึ้นอยู่กับภารกิจและลักษณะงาน
ที่จะจ้าง แต่จะต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังดังกล่าว

๑.๒ กรณีที่พนักงานราชการมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียง ๑ ครั้ง อาจได้รับ
การพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจากส่วนราชการ โดยส่วนราชการจะต้องได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ ๕ ในภารกิจเดิมอย่างต่อเนื่องและเป็นการกิจที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่เดิม
รวมทั้งพนักงานราชการผู้นั้นจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้
ให้ครอบคลุมทั้งกรณีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับ
การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๒. การจ้างพนักงานราชการสำหรับภารกิจที่เป็นงานตามโครงการสำคัญ ภารกิจพิเศษ หรือภารกิจเร่งด่วน

คพร. จะจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ให้เป็นครั้งสุดท้าย โดยกำหนด
ระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ทุกส่วนราชการ เว้นแต่ส่วนราชการใดได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานตามแผนงาน/โครงการ
ที่มีระยะเวลาไม่เกิน ๔ ปี ก็ให้สิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นตำแหน่งงานที่มีลักษณะเฉพาะทาง
หรือเป็นงานที่หาได้ยาก หรือมีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน หรือมีอัตราค่าตอบแทนแตกต่างจากการจ้างงาน
โดยทั่วไปและเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีการจ้างงานในระบบข้าราชการประจำ จะจัดสรรอัตรากำลังตามเหตุผล
ความจำเป็นของภารกิจของแต่ละส่วนราชการเป็นกรณี ๆ ไป

๓. แนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ

ให้นำแนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการตามหนังสือคณะกรรมการ
บริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการเปลี่ยนแปลง
กลุ่มงานของพนักงานราชการ มาใช้ต่อไปได้ ทั้งนี้ ตามระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

๔. การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

๔.๑ ให้ยกเลิกหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๓๖๖ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

๔.๒ การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง จะต้องไม่เกินกว่ากึ่งหนึ่งของระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ทั้งนี้ หากส่วนราชการจะสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน สภาพการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานราชการ และเงื่อนไขอื่น ๆ ไม่ควรจะแตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยระยะเวลาที่มอบหมายให้ไปปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสม มีระยะเวลาลิ้นสุดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างเป็นการถาวร

๕. การจัดตำแหน่งพนักงานราชการให้เหมาะสมกับลักษณะงานของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

กรณีที่ส่วนราชการมีการจ้างพนักงานราชการไม่สอดคล้องตามลักษณะงานของกลุ่มงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการฯ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น การจ้างตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ในกลุ่มงานเทคนิค การจ้างตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค และนายช่างศิลป์ ในกลุ่มงานบริการ เป็นต้น การจ้างพนักงานราชการด้วยชื่อตำแหน่งเดียวกันในสองกลุ่มงาน เช่น การจ้างตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ในทั้งกลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค การจ้างตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ในทั้งกลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เป็นต้น ให้ส่วนราชการพิจารณาตรวจสอบและทบทวนการจ้างงาน คุณสมบัติบุคคลที่จ้างอยู่เดิม และแจ้งกลับมายังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะตอบมติอนุมัติยกเว้นให้เป็นรายการณ์ หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานให้ แล้วแต่กรณี โดยไม่มีผลกระทบต่อการต่อสัญญาจ้าง และรายงานผลการดำเนินการให้ คพร. ทราบต่อไป

๖. รายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ

ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ ปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะมายังฝ่ายเลขานุการ คพร. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

๗. การยุบเลิกกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากส่วนราชการยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ว่าง คพร. อาจพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

ภาคผนวก ข เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๒ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ
และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน

เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้พิจารณากำหนดจำนวนอนุกรรมการตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๗ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๘ (๑) และ (๒) โดยให้มีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) และมาตรา ๑๘ (๑) ไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสามคน จำนวนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามมาตรา ๑๕ (๒) ไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน และจำนวนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามมาตรา ๑๗ (๒) และมาตรา ๑๘ (๒) ไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินหกคน

ข้อ ๒ การเลือกข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๕ (๒) มาตรา ๑๗ (๒) หรือมาตรา ๑๘ (๒) เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๕ (๒) มาตรา ๑๗ (๒) หรือมาตรา ๑๘ (๒) โดยหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ จะมอบให้ส่วนราชการใดในสังกัดเป็นผู้จัดทำก็ได้ แล้วส่งบัญชีรายชื่อดังกล่าวไปให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อนั้น ๆ ทราบ

(๒) ในกรณีที่มีส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด มีชื่อข้าราชการพลเรือนผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ไม่เกินจำนวนที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ กำหนดตามข้อ ๑ ให้ผู้มีชื่อดังกล่าวเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัดต่อไป

(๓) ในกรณีที่มีส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด มีชื่อข้าราชการพลเรือนผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เกินกว่าจำนวนที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ กำหนดตามข้อ ๑ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) นัดให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวไปออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อนั้นเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดแล้วแจกบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตามแบบท้ายกฎ ก.พ. นี้ ซึ่งลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการแล้ว ให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวเลือกข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อนั้นเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยเขียนชื่อและนามสกุลของผู้ซึ่งตนเลือกไม่เกินจำนวนในข้อ ๑ พร้อมลงลายมือชื่อของผู้เลือกในบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนแล้วหย่อนบัตรดังกล่าวลงในหีบบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนที่ส่วนราชการนั้น ๆ จัดไว้ให้ ภายในเวลาที่ส่วนราชการนั้น ๆ กำหนด หรือ

(ข) ส่งบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตามแบบท้ายกฎ ก.พ. นี้ ซึ่งลงลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการแล้ว ไปให้ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อดังกล่าวเพื่อเลือกข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อนั้น เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยเขียนชื่อและนามสกุลของผู้ซึ่งตนเลือกไม่เกินจำนวนในข้อ ๑ พร้อมลงลายมือชื่อของผู้เลือกในบัตรเลือกข้าราชการพลเรือน แล้วส่งบัตรดังกล่าวพร้อมกับภาพถ่ายบัตรประจำตัวข้าราชการของผู้เลือกกลับคืนไปยังส่วนราชการภายในวันที่ส่วนราชการนั้น ๆ กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนส่วนราชการโดยตรง ให้ถือว่าวันที่ส่วนราชการได้รับบัตรเป็นวันส่งคืน ในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียนเป็นวันส่งคืน ในกรณีที่ส่งบัตรกลับคืนทางไปรษณีย์ไม่ลงทะเบียน ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราไปรษณีย์เป็นวันส่งคืน

(๔) ให้ส่วนราชการรวบรวมบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตาม (๓) (ก) หรือ (ข) แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตรวจนับคะแนน โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ตรวจนับคะแนน

(๕) การตรวจนับคะแนนของคณะกรรมการตรวจนับคะแนน ให้กระทำโดยเปิดเผย และต้องมีกรรมการอยู่พร้อมกันไม่น้อยกว่าสามคน

เมื่อตรวจนับคะแนนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนจัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกโดยเรียงตามลำดับคะแนนจากสูงไปหาต่ำ พร้อมกับแสดงคะแนนของแต่ละคนไว้ในบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกด้วย ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเท่ากัน ให้หัวหน้าส่วนราชการจับสลากชื่อผู้ได้คะแนนเท่ากันนั้นต่อหน้าคณะกรรมการตรวจนับคะแนนเพื่อเรียงลำดับที่ในบัญชีชื่อดังกล่าว โดยมีกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนลงลายมือชื่อรับรอง แล้วให้หัวหน้าส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก โดยปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ ส่วนราชการนั้น ๆ

(๖) ให้ขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นเวลาหนึ่งปี

(๗) ให้ข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามบัญชีรายชื่อใน (๖) ที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ และมีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้ได้รับเลือก เพื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินจำนวนที่กำหนดในข้อ ๑

(๘) ในกรณีที่อนุกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตาม (๗) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระ และจะต้องแต่งตั้งอนุกรรมการแทน ให้ประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อตาม (๖) ที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ และมีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญประจำส่วนราชการนั้น ๆ แทนต่อไป แต่หากไม่มีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเหลืออยู่ในบัญชีชื่อดังกล่าวแล้ว หรือบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกครบกำหนดหนึ่งปีตาม (๖) แล้ว ให้ดำเนินการเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๑) ถึง (๗) โดยอนุโลม

ข้อ ๓ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๘ (๑) เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งปลัดกระทรวงเป็นผู้แต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือด้านกฎหมาย จำนวนสองคน โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง หากจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนเป็นกรรมการ ให้แต่งตั้งได้หนึ่งคน

ให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เป็นเลขานุการ

(๒) ให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วย รองอธิบดีที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งอธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการบริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือด้านกฎหมาย จำนวนสองคน โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง หากจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนเป็นกรรมการ ให้แต่งตั้งได้หนึ่งคน

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเป็นเลขานุการ

(๓) ให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. จังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือด้านกฎหมาย จำนวนสองคน โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง หากจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนเป็นกรรมการ ให้แต่งตั้งได้หนึ่งคน

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ กรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งใน (๑) (๒) และ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

(๔) กรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แต่ละคนมีสิทธิเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ไปยังเลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด โดยจะเสนอชื่อผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิไว้ในหลายด้านก็ได้

(๕) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการเสนอชื่อตาม (๔) รวมกับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิรวบรวมจากแหล่งข้อมูลอื่น โดยแยกเป็นบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้านตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๘ (๑) พร้อมทั้งประวัติและผลงานโดยย่อของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่ละคนไว้ด้วย ในกรณีที่ผู้ใดได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน ให้ระบุชื่อผู้นั้นไว้ทุกด้าน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ

(๖) ให้คณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อตาม (๕) ด้านละไม่น้อยกว่าสองคน โดยจะต้องเลือกผู้ซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว เป็นผู้มีความเป็นกลางทางการเมืองและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๘ (๑) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจะเสนอชื่อผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิไว้ในหลายด้านก็ได้

(๗) ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. กระทรวง ประธาน อ.ก.พ. กรม หรือประธาน อ.ก.พ. จังหวัด เป็นประธาน อนุกรรมการ โดยตำแหน่ง และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ เป็นเลขานุการ

(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เสนอตาม (๖) และให้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ โดยจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิครบในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสองด้านก็ได้ เพื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ต่อไป ทั้งนี้ จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับเลือกนั้นด้วย

(๙) ในกรณีที่คณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแล้ว ได้ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ครบจำนวนหรือไม่ครบด้าน ให้คณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแจ้งคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิทราบ เพื่อให้เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ เฉพาะจำนวนที่ไม่ครบหรือด้านที่ไม่ครบ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๔) ถึง (๘) มาใช้บังคับ

(๑๐) ในกรณีที่อนุกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านใดใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระ และจะต้องแต่งตั้งอนุกรรมการแทน ให้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนั้นใหม่ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๑) ถึง (๘) มาใช้ บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการนำรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามข้อ ๒ และรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการสรรหาตามข้อ ๓ เสนอประธาน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๕ ให้อนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ข้อ ๖ ในกรณีที่อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ภายในหกสิบวัน

ข้อ ๗ ในกรณีที่อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนด ตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายในสามสิบวันตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๒ หรือข้อ ๓ โดยอนุโลม

อนุกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่วาระของอนุกรรมการดังกล่าวเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้ง อนุกรรมการแทนก็ได้

ข้อ ๘ ในกรณีที่กระทรวง กรม หรือจังหวัดใด ไม่อาจมีจำนวนอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ตามที่กำหนดในข้อ ๑ ได้ ให้กระทรวง กรม หรือ จังหวัด นั้น ๆ เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้กำหนดจำนวนอนุกรรมการเป็นกรณีพิเศษ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

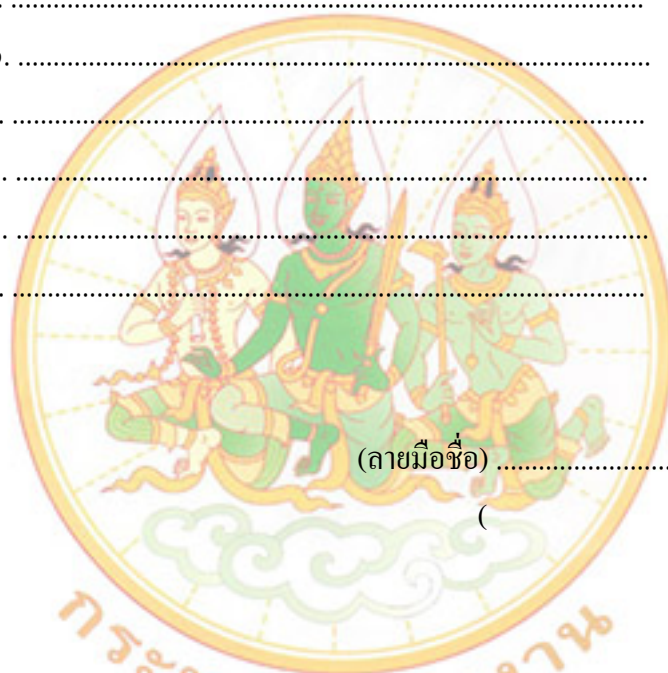
นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

บัตรเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ
ทำยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้าพเจ้า เลือกผู้มีชื่อข้างท้ายนี้
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. (ให้ระบุชื่อของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม
หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี)

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.



(ลายมือชื่อ) ผู้เลือก
()

(ลายมือชื่อ)
()

ตำแหน่ง
(หัวหน้าส่วนราชการ)

- หมายเหตุ
๑. การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ให้เลือกได้ไม่เกินจำนวน ... คน (ให้ระบุจำนวนตามที่อนุกรรมการโดยตำแหน่งได้กำหนดไว้ตามข้อ ๑ ของกฎ ก.พ.)
 ๒. ให้ส่งภาพถ่ายบัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือนของผู้เลือกไปยังส่วนราชการด้วย (ตามข้อ ๒ (๓) (ข) ของกฎ ก.พ.) พร้อมกับบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนนี้ ภายในวันที่
 ๓. บัตรเลือกข้าราชการพลเรือนที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับเป็นคะแนน คือ
 - ก. บัตรที่ไม่มีลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการ
 - ข. บัตรที่เลือกเกินกว่าจำนวนตามข้อ ๑ ของกฎ ก.พ.
 - ค. บัตรที่มีรอยขีด ลบ ชีด หมำ ตกเติม หรือเขียนซ้ำ โดยไม่ลงลายมือชื่อผู้เลือกกำกับ
 - ง. บัตรที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้เลือก
 - จ. บัตรที่ไม่ได้หย่อนลงหีบบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนตามข้อ ๒ (๓) (ก)
 - ฉ. บัตรที่ส่งกลับคืนช้ากว่าวันที่ส่วนราชการกำหนดตามข้อ ๒ (๓) (ข)



หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๙ วาระการดำรงตำแหน่ง และจำนวนขึ้นต่ำของอนุกรรมการดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๓/ว ๒๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการ
ใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการ
ใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๑๐๕ ก วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

พณิ นน

(นางเมธิณี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๗ - ๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘ - ๙



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ตามมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๙ (๑) เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วยประธาน อ.ก.พ. กระทรวง เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กระทรวง และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวงตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ

ให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเป็นเลขานุการ

(๒) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วยประธาน อ.ก.พ. กรม เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ใน อ.ก.พ. กรม และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรม ตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเป็นเลขานุการ

(๓) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. จังหวัด ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. จังหวัด เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ใน อ.ก.พ. จังหวัด และข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. จังหวัดตามข้อ ๒ เป็นกรรมการ

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

(๔) กรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แต่ละคนมีสิทธิเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหาร และการจัดการ และด้านกฎหมาย ไปยังเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิของ อ.ก.พ. สามัญนั้น ๆ ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด โดยจะเสนอชื่อผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้านก็ได้

(๕) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการเสนอชื่อ ตาม (๔) รวมกับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกได้สรรหาไว้ส่วนหนึ่ง พร้อมทั้งประวัติและผลงานโดยย่อ แยกเป็นรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้าน ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การไม่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.พ. และ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๕ (๑) มาตรา ๑๗ (๑) หรือมาตรา ๑๙ (๑) ในกรณีที่ผู้ใดได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน ให้ระบุชื่อนั้นไว้ทุกด้าน แล้วเสนอบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

(๖) ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อตาม (๕) โดยพิจารณา เลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์สูง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในด้านนั้น ๆ และเป็นผู้มีความเป็นกลางทางการเมือง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกินจำนวน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ โดยจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิครบในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งจะเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิสองด้านก็ได้ แล้วนำรายชื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. สามัญเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี และการเสนอชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อน

(๗) ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จากบัญชีรายชื่อแล้ว ได้ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ครบจำนวนหรือไม่ครบด้าน ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก แต่ละคน เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไปยังเลขานุการอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้มีการพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ เฉพาะจำนวนที่ไม่ครบหรือด้านที่ไม่ครบ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๔) ถึง (๖) มาใช้บังคับ

(๘) ในกรณีที่อนุกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านใดใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระ และจะต้องแต่งตั้งอนุกรรมการแทน ให้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนั้นใหม่ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการใน (๑) ถึง (๖) มาใช้บังคับ”

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

“อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญผู้ใดที่ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งแล้ว หากภายหลังไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.พ. ให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของข้อ ๕ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

“ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ดำรงตำแหน่งตามวาระติดต่อกันในคณะเดิมได้ไม่เกินสองวาระ และให้ดำรงตำแหน่งในเวลาเดียวกันได้ไม่เกินจำนวนสามคณะ”

ข้อ ๔ ในวาระเริ่มแรก ให้วาระการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับสิ้นสุดลง และให้ดำเนินการสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. นี้ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ในระหว่างระยะเวลาสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็น อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความซับซ้อนและมีกระบวนการที่ต้องใช้ เวลาดำเนินการ ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ หลายท่านเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. หลายคณะ ซึ่งอาจมีปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

บันทึกรายงานการพิจารณา
เรื่อง การกำหนดจำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและ
ข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

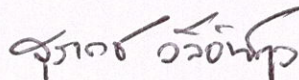
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็น
อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามีญ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้อนุกรรมการโดยตำแหน่งเป็นผู้พิจารณา
กำหนดจำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๓ คน และ
อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน และไม่เกิน ๖ คน

อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการจัดการประชุมจึงมีมติกำหนดจำนวน
อนุกรรมการตามมาตรา ๑๗ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ดังนี้

๑. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและ
การจัดการ และด้านกฎหมาย ให้มีจำนวน ๓ คน

๒. อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก ให้มีจำนวน ๖ คน

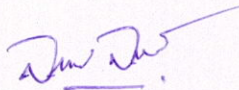
อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงลงนามไว้
เพื่อเป็นหลักฐาน



(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

รองประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



(นายจรินทร์ จักกะปาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐๒ ๒๓๒ ๑๓๘๘

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๕๗

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกใน อ.ก.พ.
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๖ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงขอส่งบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (เอกสารแนบ ๑) และบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ท้ายกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน (เอกสารแนบ ๒) มาเพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. เลือกข้าราชการพลเรือนจากบัญชีรายชื่อตามเอกสารแนบ ๑ จำนวนไม่เกิน ๖ คน
๒. ส่งคืนบัตรเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งลงลายมือชื่อของผู้เลือก ไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ภายในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๒ ในกรณีที่ส่งบัตรเลือกฯ กลับคืนทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราไปรษณีย์เป็นวันส่งคืน ทั้งนี้หากส่งบัตรเลือกฯ คืนเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

๓. แนบสำเนาภาพถ่ายบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับรองสำเนาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ 1308
วันที่ - ๓ พ.ค. ๒๕๖๒
เวลา

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ ๓๓๖๑
วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๗.๐๐ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๕๔๔

วันที่

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้มีการดำเนินการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยกำหนด อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มี จำนวน ๓ คน และอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกให้มี จำนวน ๖ คน (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเลือกอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งมีคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้วยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่ง (นายสุรเดช วลีอิทธิกุล รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน) และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ ราย ตามข้อ ๑.๒ เป็นกรรมการ

๒.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ (๖) ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและบัญชีรายชื่อที่เลขาธิการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิได้สรรหาไว้ โดยพิจารณาเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์สูง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับ และเป็นผู้มีความเป็นกลางทางการเมือง

๒.๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๕ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เพื่อประสานให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมและแสวงหารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์สูงมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยจัดทำบัญชีรายชื่อเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ ด้วยแล้ว ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าวได้พิจารณาและเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสาร ๓

๓. ข้อระเบียบ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ตามมาตรา ๑๗ เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรม

ให้ดำเนินการ...

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๒) ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วย ประธาน อ.ก.พ. กรม เป็นประธาน อนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.พ. กรม เป็นกรรมการ และข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรม และให้อธิบดีแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรม เป็นเลขานุการ

(๔) กรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม แต่ละคนมีสิทธิเสนอรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ไปยังเลขานุการ คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด โดยจะเสนอชื่อผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้านก็ได้

(๕) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม จัดทำบัญชี รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการเสนอชื่อ ตาม (๔) รวมกับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกได้สรรหาไว้ส่วนหนึ่ง พร้อมประวัติและผลงานโดยย่อ แยกเป็นรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้าน ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การไม่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.พ. และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๗ (๑) ในกรณีที่ผู้ใดได้รับการเสนอชื่อเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิหลายด้าน ให้ระบุชื่อผู้นั้นไว้ทุกด้าน แล้วเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

(๖) ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม พิจารณาคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อ ตาม (๕) โดยพิจารณาเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์สูง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในดานนั้นๆ และเป็นผู้มีความเป็นกลาง ทางการเมือง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก พิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกินจำนวน ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิครบในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิต่างด้านก็ได้ แล้วนำรายชื่อเสนอประธาน อ.ก.พ. สามัญ เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม และการเสนอ ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่างกล่าวจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อน

๔. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการ ของ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับข้อระเบียบ ตามข้อ ๓ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ขอความเห็นชอบในการจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๗ อาคารกระทรวงแรงงาน หรือโปรดพิจารณาวันและเวลาในการประชุม ตามแต่จะเห็นสมควร

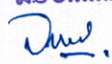
๔.๒ เรียนเชิญปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุมตามข้อ ๔.๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดประชุมตามข้อ ๔.๑ และโปรดพิจารณา เป็นประธานการประชุมตามข้อ ๔.๒

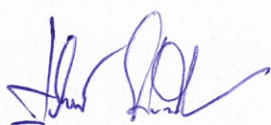
เห็นชอบ

☒ ลงนัด

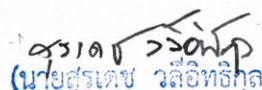
☐ มอบ.....


(นายจรินทร์ จักกะพาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน - ๓ พ.ค. ๒๕๖๒


(นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล


(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)
- ๓ พ.ค. ๒๕๖๒ รองปลัดกระทรวงแรงงาน



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ ๓๕๖๖
วันที่ ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕:๑๐ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๖๖๓๔

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการแต่งตั้ง
อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชุดเดิมได้หมดวาระเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) ประกอบด้วย

- ๑) นายสุเมธ มโหสถ
- ๒) พ.ต.ต.หญิง รมยง สุรกิจบรรหาร
- ๓) นายอภิญญา สุจริตตานันท์
- ๔) นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล
- ๕) นายนิยม สองแก้ว
- ๖) นายภาณุวัฒน์ เฟื่องแป้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือเสนอคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน นายสุรเดช วลีอิทธิกุล รองปลัดกระทรวงที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย เป็นรองประธาน และอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามข้อ ๑ เป็นกรรมการ เพื่อเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย โดยแยกเป็นรายด้านพร้อมแจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการต่อไป

๒.๒ ประธานคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้โปรดให้จัดประชุมในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๗ และที่ประชุมมีมติคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

- ๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นายปิ่น วรณพินิจ
- ๒) ด้านการบริหารและการจัดการ ได้แก่ นายสิงห์เดช ชูอำนาจ
- ๓) ด้านกฎหมาย ได้แก่ นายอาทิตย์ อีสโม

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔...

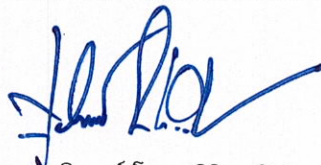
ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการนำรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกตามข้อ ๒ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการสรรหาตามข้อ ๓ เสนอ ประธาน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๕ ให้อนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

๔. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะ ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงนามในคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

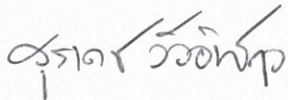
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือ ตามข้อ ๔ ที่แนบมาพร้อมนี้



(นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ - ลงนามแล้ว



(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๓ พ.ค. ๒๕๖๒



คำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๔ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---|
| ๑. นายสุเมธ มโหสถ | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๒. พ.ต.ต.หญิง รมยง สุรกิจบรรหาร | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๓. นายอภิญา สุจิตตานันท์ | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๔. นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๕. นายนิยม สองแก้ว | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๖. นายภาณุวัฒน์ เฟื่องแป้น | เป็นอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือก |
| ๗. นายปิ่น วรรณพินิจ | เป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๘. นายสิงห์เดช ชูอำนาจ | เป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการจัดการ |
| ๙. นายอาทิตย์ อีสโม | เป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน