

# การชี้แจงแนวทาง



## การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับหน่วยงาน

(เพื่ออนุมัติตามมติ ค.ร.ม.วันที่ 7 ก.ย. 2553)

วันศุกร์ที่ 26 พฤศจิกายน 2553

เวลา 9.15-12.00 น.

ณ ห้องภาณุรังษีบอลรูม โรงแรมรอยัลริเวอร์

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

# สมรรถนะราชการไทยและความสามารถในการแข่งขัน



# ส่วนราชการและหน่วยงานรูปแบบอื่นของรัฐ



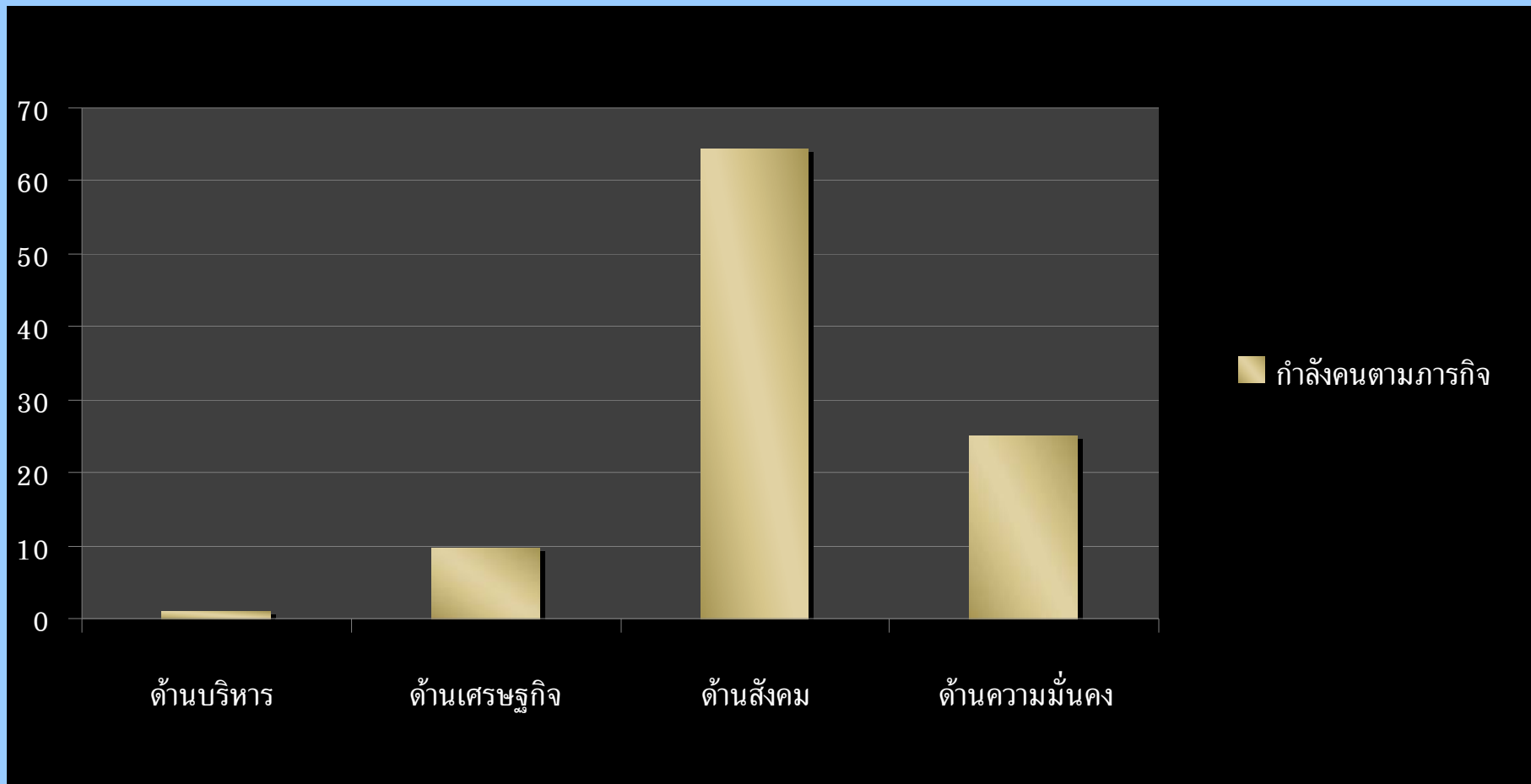
1. ราชการส่วนกลาง 20 กระทรวง 155 กรม 2 ส่วนราชการฯ
2. ราชการส่วนภูมิภาค 75 จังหวัด 878 อำเภอ
3. ราชการส่วนท้องถิ่น 75 อบจ. 1,59 เทศบาล 6,622 อบต.
4. องค์การมหาชน 57 แห่ง
5. รัฐวิสาหกิจ 58 แห่ง
6. หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ 2 หน่วยงาน

ข้อมูล: รายงานการพัฒนาระบบราชการ ปี 2552

# กำลังคนฝ่ายพลเรือน 2.04 ล้านคนจำแนกตามกลุ่มภารกิจ



(ด้านบริหาร 9,796 ด้านเศรษฐกิจ 104,748 ด้านสังคม 696,274 ด้านความมั่นคง 271,636: คน อยู่ในส่วนกลางและภูมิภาค 1,645,010 คน ส่วนท้องถิ่น 392,945 คน)



ข้อมูล: สำนักงาน ก.พ. 2551

**ลำดับของประเทศไทยในนานาประเทศที่มีความสะดวกในการประกอบธุรกิจมากที่สุด ตั้งแต่ปี ค.ศ.2005 – ค.ศ. 2009 (พ.ศ. 2548-พ.ศ.2552)\***

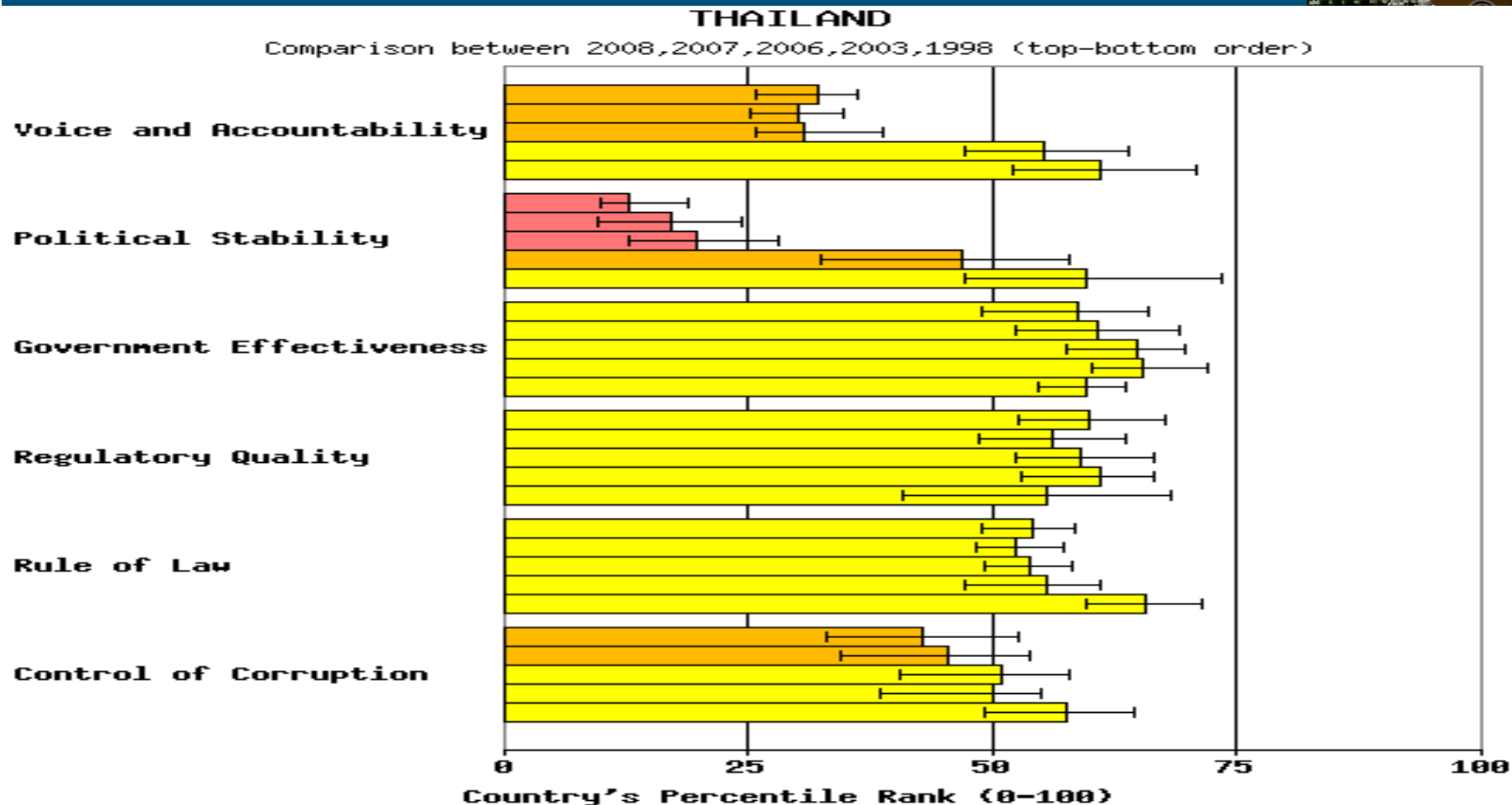


<b>ปี ค.ศ.</b>	<b>อันดับ</b>	<b>จำนวนประเทศ</b>
<b>2005</b>	<b>20</b>	<b>145</b>
<b>2006</b>	<b>20</b>	<b>155</b>
<b>2007</b>	<b>18</b>	<b>175</b>
<b>2008</b>	<b>15</b>	<b>178</b>
<b>2009</b>	<b>13</b>	<b>181</b>
<b>(2010)</b>	<b>(12)</b>	<b>(183)**</b>

ที่มา: \* World Bank The Doing Business 2009, Report 2009

\*\* <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf>

# Percentile Rank ของประเทศไทยจากผลการสำรวจ ดัชนีชี้สภาวะธรรมาภิบาล ของ Worldwide Governance Indicators-WGI, ใน Governance Matters 2009



ข้อมูล: รายงานการพัฒนาระบบราชการ ปี 2552

# THE WORLD COMPETITIVENESS SCOREBOARD 2009:2552

(1) USA 1	(22) JAPAN 17	(32) SLOVENIA 32	(53) SOUTH AFRICA 48
(3) HONG KONG 2	(19) MALAYSIA 18	(30) SLOVAK REPUBLIC 33	(47) RUSSIA 49
(2) SINGAPORE 3	(12) IRELAND 19	(37) PORTUGAL 34	(46) ITALY 50
(4) SWITZERLAND 4	(17) CHINA MAINLAND 20	(23) ESTONIA 35	(41) COLOMBIA 51
(6) DENMARK 5	(21) UNITED KINGDOM 21	KAZAKHSTAN 36	(42) GREECE 52
(9) SWEDEN 6	(24) BELGIUM 22	(35) PERU 37	(49) CROATIA 53
(7) AUSTRALIA 7	(13) TAIWAN 23	(39) BULGARIA 38	(45) ROMANIA 54
(8) CANADA 8	(20) ISRAEL 24	(33) SPAIN 39	(52) ARGENTINA 55
(15) FINLAND 9	(26) CHILE 25	(43) BRAZIL 40	(54) UKRAINE 56
(10) NETHERLANDS 10	<b>(27) THAILAND 26</b>	(34) JORDAN 41	(55) VENEZUELA 57
(5) LUXEMBOURG 12	(31) KOREA 27	(51) INDONESIA 42	
(16) GERMANY 13	(25) FRANCE 28	(40) PHILIPPINES 43	
QATAR 14	(28) CZECH REPUBLIC 29	(44) POLAND 44	
(18) NEW ZEALAND 15	(29) INDIA 30	(50) MEXICO 46	
(14) AUSTRIA 16	(36) LITHUANIA 31	(48) TURKEY 47	

# การจัดอันดับความพร้อมของการเป็นรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์



จำนวน 184 ประเทศทั่วโลก ประจำปี ค.ศ.2009 (พ.ศ. 2552)

1. เกาหลี
2. สหรัฐอเมริกา
3. แคนาดา
4. สหราชอาณาจักร
5. เนเธอร์แลนด์
6. นอร์เวย์
7. เดนมาร์ก
8. ออสเตรเลีย

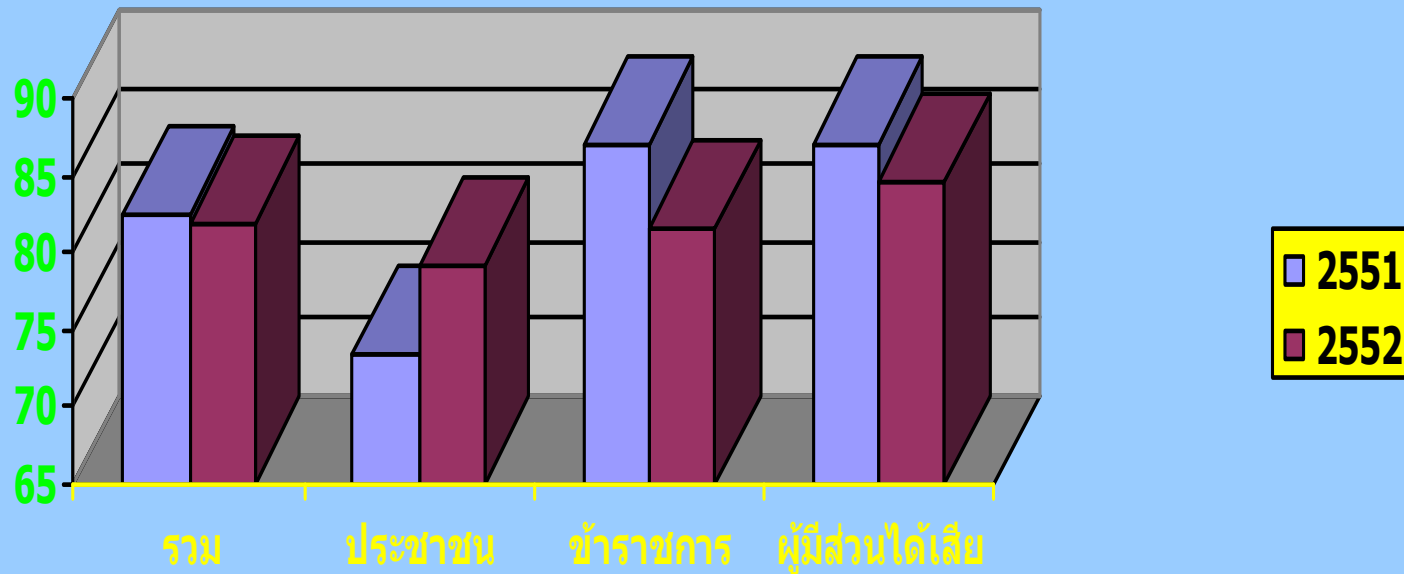
32. มาเลเซีย

76. ไทย

ข้อมูล: รายงานการพัฒนาระบบราชการ ปี 2552



# ความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบราชการ



ข้อมูล: รายงานการพัฒนาระบบราชการ ปี 2552

# โอกาสและภาวะคุกคามของระบบราชการ

(การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน)



- สัดส่วนงบประมาณแผ่นดินกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีแนวโน้มถึงขีดจำกัด (๖๐:๔๐)
- มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ
- ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- ความเติบโตของท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ
- ความเข้มแข็งของภาคเอกชนและภาคส่วนที่สาม
- การรวมตัวของอาเซียน
- ความคาดหวังของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ
- พ.ร.ฎ. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ คือ ทางออก

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนานหน่วยงาน



- ▣ **แบบแผนของหน่วยงานที่กำหนดเกี่ยวกับแผนทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจนในช่วงเวลาหนึ่ง ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับ**
  - **บทบาทภารกิจ รูปแบบระบบบริหาร โครงสร้าง กระบวนการ และ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่พร้อมแข่งขันได้ เพื่อตอบสนอง ร่องรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคและของโลก**
  - **โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพผลผลิต บนสมมติฐานที่ว่า คุณภาพผลผลิตเกิดจากกระบวนการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานและในสังคมไทย และหากสามารถพัฒนาคุณภาพได้ในระดับสากล ก็จะเป็นที่ยอมรับศรัทธาของประชาชนและนานาชาติ**
  - **เป็นแผนปฏิบัติ ในระยะเวลา 3 ปี**
- ▣ **รอบแรก ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-พ.ศ.2556**



# การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาหน่วยงาน

# 1. ที่มา



**1.1 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้มีการขยายระยะเวลาของมาตรการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2553 ซึ่งสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน 2553 ออกไปอีกระยะ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึง 30 กันยายน 2554 ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้**

**1) การจัดตั้งหน่วยงานตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติ**

**2) การจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบงานตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการ**

# 1. ที่มา (ต่อ)



3) การยกฐานะส่วนราชการภายในกรม ซึ่งมีการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยไม่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

4) การยุบ รวม โอน หน่วยงานภายในส่วนราชการ/จังหวัด เดียวกัน หรือส่วนราชการในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง หรือระหว่างจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยไม่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

5) การถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงหน่วยงานใหม่

6) การจัดตั้งองค์การมหาชนโดยเปลี่ยนสภาพมาจากหน่วยงานของรัฐเดิม

7) การแปลงสภาพหน่วยงานเดิมเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

# 1. ที่มา (ต่อ)



## 1.2 มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2553

1) เห็นชอบการขยายระยะเวลาของมาตรการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงาน รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึง 30 กันยายน 2554 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

2) คณะรัฐมนตรีเห็นว่า สำนักงาน ก.พ.ร. ควรประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอให้ส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน การขอขยายหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนของรัฐ เพื่อจะได้พิจารณาภาพรวม

## 2. การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ร.



ให้กระทรวงจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2556) โดยมีสาระครอบคลุมการขอขยายหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการขอจัดตั้งองค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษในภาพรวมของกระทรวง แล้วส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 มกราคม 2554 เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป





# แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงาน (พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2556)

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงาน



## หลักการ

- สะท้อนถึงบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ระบบและกระบวนการทำงาน และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต
- เน้นความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงาน



## วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ส่วนราชการมีการวางแผนในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมถึงบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ระบบและกระบวนการทำงาน และกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น ความคุ้มค่า และความสำคัญที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของรัฐบาล
- เพื่อให้ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรี มีภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร (ยกเว้นรัฐวิสาหกิจ) เพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลาของแผน



## ระยะเวลาของแผน

- รอบละ 3 ปี
- รอบแรก ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2556



## ขอบเขตของแผน

- การทบทวนบทบาทภารกิจ
- การจัดโครงสร้างส่วนราชการ
- การจัดระบบและกระบวนการทำงาน
- การจัดกรอบอัตรากำลัง

# โครงสร้างของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับหน่วยงาน



## ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของหน่วยงาน (Profile)

### ลักษณะสำคัญขององค์กร

- วิสัยทัศน์
- พันธกิจ
- อำนาจหน้าที่
- ประเด็นยุทธศาสตร์
- เป้าประสงค์
- กลยุทธ์
- โครงสร้าง/อัตรากำลัง
- งบประมาณ
- กฎหมายสำคัญ

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์



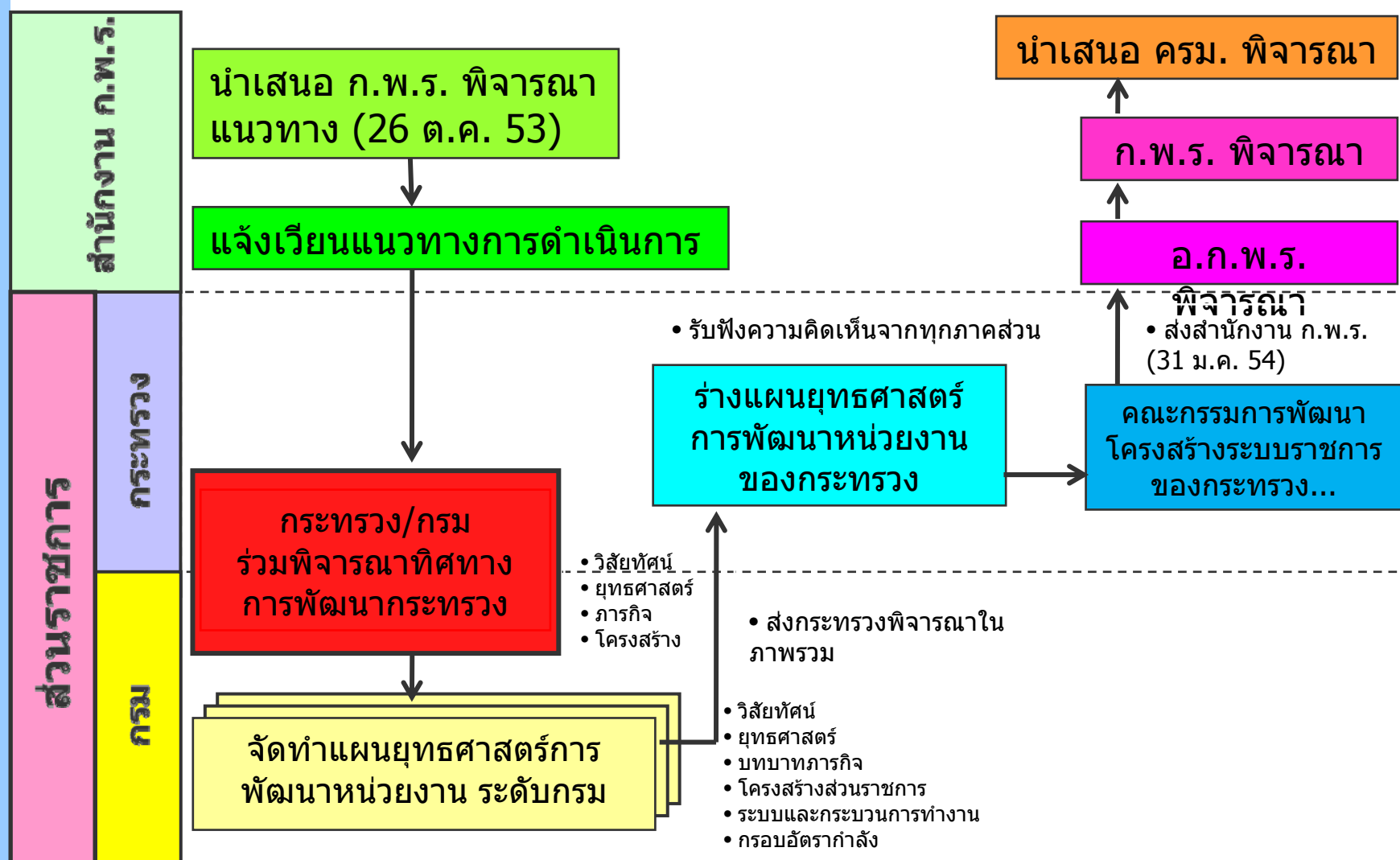
## ส่วนที่ 3 ข้อเสนอ

วิเคราะห์ภารกิจ  
(Business analysis)

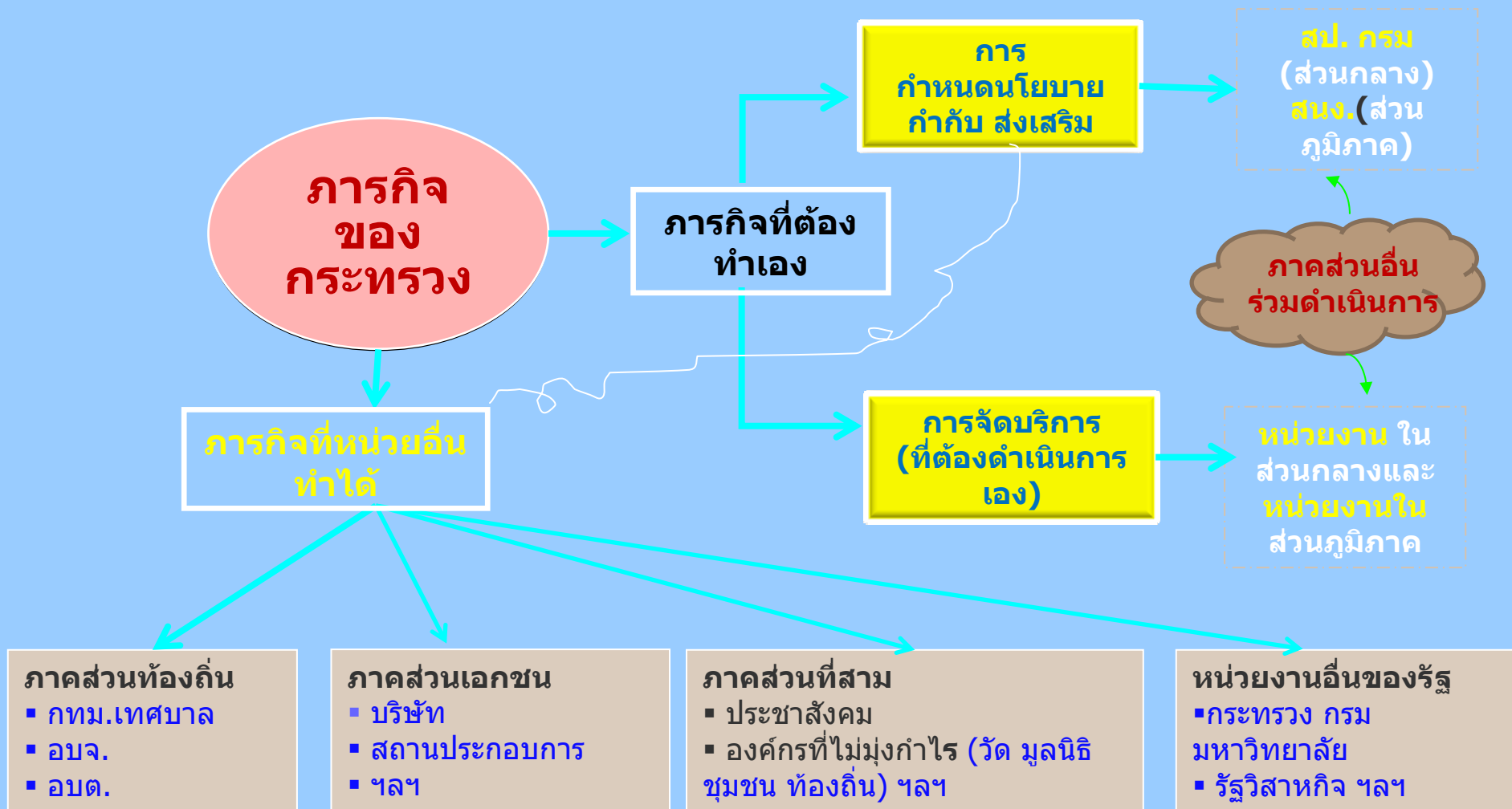


เชื่อมโยงกับมาตรการบริหาร  
กำลังคนภาครัฐ ของ คปร.

# ขั้นตอนการดำเนินงาน



# แนวทางการกำหนดบทบาทภารกิจของหน่วยงาน





# แนวทางการจัดทำโครงสร้าง/อัตรากำลัง และสิ่งที่ต้องดำเนินการในภาพรวม



- วิเคราะห์ประเด็นปัญหา และภารกิจกระทรวง/กรม โดยยึดรัฐธรรมนูญ เป้าหมายรัฐบาล สภาพแวดล้อม
- กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของกระทรวง/กรม

- กำหนดโครงสร้างโดยรวมเพื่อรองรับภารกิจกระทรวง
  - กลุ่มภารกิจ กรม ส่วนภูมิภาค
  - ภารกิจที่ดำเนินการโดย PO, SE, SDU
  - ภารกิจที่ดำเนินการโดย องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และ เอกชน

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่ครอบคลุมกำลังคนประเภทต่าง ๆ ตามขอบเขตความรับผิดชอบของกรมถึงหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม
- กำหนดอัตรากำลัง ในโครงสร้างส่วนราชการที่ได้ จัดตามแผนพัฒนาหน่วยงาน



- วิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ โดยยึดแนวคิดและนโยบาย รูปแบบการบริหารจัดการ ภารกิจตามบทบาทที่ให้ผลสัมฤทธิ์คุ้มค่า และมีภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ

- กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมและโครงสร้างส่วนราชการใน กรมตามบทบาทภารกิจใหม่
- กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของการจัดโครงสร้างใหม่ และตัวชี้วัด

# ตัวอย่างกรอบปฏิทินการทำงาน



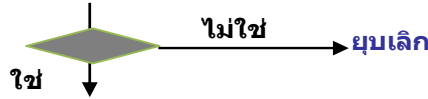
ขั้นตอน	รายการ	เจ้าภาพ	เวลาทำการ	วันส่งมอบต่อ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้เข้าร่วม
ก่อนดำเนินการ	กำหนดวิธีดำเนินการร่วมกัน	cco/กพร. กระทรวง	x(พ.ย.) ธ.ค. 53	x(พ.ย.) ธ.ค. 53	-	กพร./กจ. และกผ. ของทุก ส่วนราชการ
1	กำหนดกรอบนโยบาย/รูปแบบการบริหารภาพรวมกระทรวง	cco/หน่วยยุทธศาสตร์กระทรวง/กพร. กระทรวง	x-x ธ.ค. 53	x ธ.ค. 53	กรอบการบริหารสู่เป้าหมายกระทรวง	กพร./กจ. และกผ. ของทุก ส่วนราชการ
2	ออกแบบโครงสร้างภาพรวมกระทรวง	cco/หน่วยยุทธศาสตร์กระทรวง/กพร. กระทรวง	x-x ธ.ค. 53	x ธ.ค. 53	รูปแบบโครงสร้างภาพรวมกระทรวง (ที่ฝ่ายบริหารเห็นชอบ)	กพร./กจ. และกผ. ของทุก ส่วนราชการ
3	ออกแบบการบริหาร/โครงสร้าง/อัตรากำลังรายการ	cco/กผ./กจ./กพร.แต่ละส่วนราชการ	x-x ม.ค. 54	x ม.ค. 54	ร่างแผนยุทธศาสตร์ฯของแต่ละส่วนราชการ	กพร./กจ. และกผ. ของทุก ส่วนราชการ
4	การนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ฯ กระทรวง	cco/กพร.กระทรวง	x-x ม.ค. 54	31 ม.ค. 54	แผนยุทธศาสตร์ฯ กระทรวง	

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ

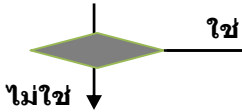
← โอนออกจากภาครัฐ →

← คงอยู่ในภาครัฐ →

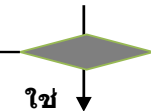
1. เป็นภารกิจที่สำคัญจำเป็นในสังคมไทยหรือไม่ (ไม่ว่าจะดำเนินการโดยรัฐหรือองค์กรอื่น)



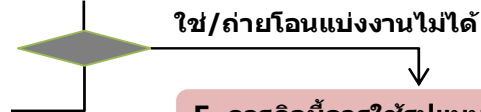
2. เป็นภารกิจประเภทจำเป็นที่จะต้องเป็นภารกิจภาครัฐ (inherently governmental function) หรือไม่?



3. ควรเป็นภารกิจภาครัฐ/รัฐยังต้องเป็น "เจ้าของงาน" หรือไม่



4. รัฐส่วนกลาง (รวมภูมิภาค) ต้องดำเนินการเองทั้งหมด (ทั้งกระบวนการทุกส่วนงาน (segment)) หรือไม่



- 4.1 ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น "เจ้าของงาน"
- 4.2 แบ่งงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานแทน แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น "เจ้าของงาน"
- 4.3 แบ่งงานให้ภาคเอกชนดำเนินงานแทน แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น "เจ้าของงาน"
- 4.4 แบ่งงานให้ภาคส่วนอื่นๆ (สถาบัน สมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรชุมชนอื่นๆ ที่รวมตัวกันเป็นหมู่คณะ) แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น "เจ้าของงาน"

5. ภารกิจนี้ควรใช้รูปแบบใดในการดำเนินงาน

- องค์กรอิสระ
- ราชการระดับกรม/ ส่วนภูมิภาค
- องค์กรของรัฐรูปแบบอื่น: รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน กองทุนที่เป็นนิติบุคคล SDU
- หน่วยงานที่ใช้อำนาจของรัฐ หรือเป็นกลไกของรัฐ แต่ไม่เป็นองค์กรของรัฐ: สภาวิชาชีพ มูลนิธิซึ่งเป็นกลไกของส่วนราชการ นิติบุคคลเฉพาะกิจ
- ยุบรวมกับหน่วยงานอื่น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิเคราะห์ด้วยว่า อปท.ต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่ ให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทนบางส่วนได้)
- ธุรกิจเอกชน
- ภาคส่วนอื่น : ประชาสังคม ชุมชน

กลไกทางตลาด/กลไกทางสังคมภาครัฐไม่เป็น "เจ้าของงาน"

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
<p><b>1. เป็นภารกิจที่สำคัญ</b>  <b>จำเป็นในสังคมไทย</b>  <b>หรือไม่ (ไม่ว่าจะ</b>  <b>ดำเนินการโดยรัฐ หรือ</b>  <b>องค์กรอื่น)</b></p>	<p>พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ</li> <li>2.ระบุไว้อย่างชัดเจนในนโยบายรัฐบาล/แผนการบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนพัฒนารายสาขาอื่นๆ</li> <li>3.สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> <li>4.มีผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ยังมีความต้องการบริการดังกล่าว</li> <li>5.เป็นภารกิจที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจหลักตามข้อ 1-4</li> </ol> <p>ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงภารกิจใหม่ที่ดำเนินการให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตด้วย</p>	<p>ไม่ → ยบเลิก</p> <p>ใช่ → วิเคราะห์ต่อข้อ 2</p>

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ ทางเลือก
<p>2. เป็นภารกิจประเภท จำเป็นที่จะต้องเป็น ภารกิจภาครัฐ (inherently governmental function) หรือไม่</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <p><b>1. หน้าที่ด้านการปกครอง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสืบสวนอาชญากรรม การพิจารณาคดีและศาล</li> <li>- การบริหารแผนงานของรัฐ ที่ต้องใช้วิจยารณญาณ (value judgment) เช่น ทิศทางของงานป้องกันประเทศ</li> <li>- การบริหารจัดการและทิศทางของบริการด้านอาวุทธยโทโรปกรณ์</li> <li>- กิจกรรมที่ดำเนินงานโดยบุคลากรของกองทัพเท่านั้น</li> <li>- งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ</li> <li>- การคัดเลือกแผนงานที่อยู่ในลำดับความสำคัญ</li> <li>- ทิศทางและนโยบายด้านพนักงานของรัฐบาลกลาง</li> <li>- กฎระเบียบด้านการใช้พื้นที่ทางอากาศ ทะเล แม่น้ำและทรัพยากร ธรรมชาติอื่นๆ</li> <li>- ทิศทางของการปฏิบัติการด้านความมั่นคง</li> <li>- กฎระเบียบเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการค้า รวมถึงอาหารและยา</li> </ul> <p><b>2. หน้าที่ทางด้านรายการทางการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเก็บภาษีและการเบิกจ่าย</li> <li>- การควบคุมบัญชีของประเทศและงบประมาณ</li> <li>- การบริหารสินเชื่อสาธารณะ</li> </ul>	

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
<p><b>3. ควรเป็นภารกิจภาครัฐ</b> (รัฐยังต้องเป็น “เจ้าของงาน” มีความพร้อมรับผิดชอบ (accountability) และความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นภารกิจที่รัฐยังต้องมีบทบาทนำ</li> <li>2. เป็นภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรของรัฐเป็นหลัก</li> <li>3. ไม่มีหรือไม่สามารถคาดหวังภารกิจนี้จากกลไกทางตลาดหรือกลไกทางสังคมได้ (ในกรณีภารกิจประเภทบริการ)</li> <li>4. หากการดำเนินงานภายใต้กลไกตลาดหรือกลไกทางสังคมล้มเหลว อาจเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวมอย่างร้ายแรง</li> </ol>	<p>ไม่ใช่ → โอนภารกิจออกจากภาครัฐ (ภาครัฐอาจให้การสนับสนุน เช่น ให้เงินอุดหนุน)</p> <p>ใช่ → วิเคราะห์ต่อข้อ 4</p>

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
<p><b>4. เป็นภารกิจที่รัฐ</b>  <b>ส่วนกลาง (รวม</b>  <b>ภูมิภาค) ต้อง</b>  <b>ดำเนินการเองทั้งหมด</b>  <b>(ทั้งกระบวนการ ทุก</b>  <b>ส่วนงาน (segment))</b>  <b>หรือไม่ ถ่ายโอน/</b>  <b>มอบหมายภารกิจให้</b>  <b>องค์กรปกครองส่วน</b>  <b>ท้องถิ่น หรือภาคส่วน</b>  <b>อื่นดำเนินการแทน</b>  <b>บางส่วนได้หรือไม่</b></p>	<p><b>4.1 ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น “เจ้าของ</b>  <b>งาน” พิจารณาจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบุไว้ใน พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542</li> <li>2. เป็นงานบริการสาธารณะที่จัดทำในเขตองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</li> <li>3. เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น</li> <li>4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง</li> <li>5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานในลักษณะ เดียวกันอยู่แล้ว และมีความรู้หรือสามารถสั่งสมองค์ ความรู้และความเชี่ยวชาญได้ในระยะเวลาอันสั้น</li> <li>6. เป็นภารกิจที่มีการประหยัดต่อขนาด (economy of scale) ต่ำ สามารถดำเนินการได้ในระดับท้องถิ่น หรือ หลายท้องถิ่นร่วมกันดำเนินงาน</li> <li>7. เป็นภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินงานอย่างมีเอกภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศอย่างเคร่งครัด</li> </ol>	<p><b>ไม่ใช่/ถ่ายโอนได้ →</b>  <b>ถ่ายโอนให้องค์กร</b>  <b>ปกครองส่วนท้องถิ่น</b>  <b>โดยอาจมีมาตรการ</b>  <b>ส่งเสริม หรือจัดตั้งเป็น</b>  <b>องค์การชั่วคราว →</b>  <b>วิเคราะห์รูปแบบการ</b>  <b>ดำเนินงานของ อปท.</b>  <b>ที่เหมาะสม</b></p>

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
4. (ต่อ)	<p><b>4.2</b> มอบหมายภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานแทน แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น “เจ้าของงาน” พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น หรือเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของ อปท.</li> <li>2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง</li> <li>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานในลักษณะเดียวกันอยู่แล้ว และมีความรู้หรือสามารถสั่งสมองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญได้ในระยะเวลาอันสั้น</li> <li>4. เป็นภารกิจที่มีการประหยัดต่อขนาด (economy of scale) ต่ำ สามารถดำเนินการได้ในระดับท้องถิ่น หรือหลายท้องถิ่นร่วมกันดำเนินงาน</li> <li>5. อปท. สามารถดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพ แต่เป็นภารกิจที่ต้องมีการประสานงานเชื่อมโยงกันและจำเป็นต้องมีเอกภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ</li> </ol>	ไม่ใช่/ มอบหมายภารกิจได้ → แบ่งงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานแทน โดยอาจมีมาตรการส่งเสริม



# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
4. (ต่อ)	<p><b>4.3</b> มอบหมายภารกิจให้ภาคเอกชนดำเนินงานแทน แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น “เจ้าของงาน” พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> เป็นงานด้านการให้บริการที่สามารถสร้างรายได้และผลกำไร</li> <li><b>2.</b> มีภาคเอกชนดำเนินงาน/ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพในจำนวนมากพอสมควร (ไม่เกิดการผูกขาด)</li> <li><b>3.</b> เป็นงานที่สามารถระบุความรับผิดชอบผลงานที่คาดหวัง กำหนดระยะเวลา และประมาณการค่าใช้จ่ายได้</li> </ol>	ไม่ใช่/มอบหมายภารกิจได้ → ให้ภาคเอกชนดำเนินงานแทน โดยอาจมีมาตรการส่งเสริม

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
4. (ต่อ)	<p><b>4.4</b> มอบหมายภารกิจให้ภาคส่วนอื่น ๆ (สถาบัน สมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรชุมชนอื่น ๆ ที่รวมตัวกันเป็นหมู่คณะ) แต่ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคยังเป็น “เจ้าของงาน” พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นงานด้านสังคม ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>2. เป็นงานที่ไม่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหากำไร</li> <li>3. เป็นงานที่ต้องการการมีส่วนร่วมจากประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคม</li> <li>4. มีภาคส่วนอื่นๆ ดำเนินงาน/ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพในจำนวนมากพอสมควร (ไม่เกิดการผูกขาด)</li> <li>5. เป็นงานที่สามารถระบุความรับผิดชอบผลงานที่คาดหวัง กำหนดระยะเวลา และประมาณการค่าใช้จ่ายได้</li> </ol>	<p>ไม่ใช่/มอบหมายภารกิจได้ → ให้ภาคส่วนอื่นดำเนินงานแทน โดยอาจมีมาตรการส่งเสริมให้ดำเนินการ หรือจัดตั้งเป็นองค์การชั่วคราว</p>
		<p>ใช่/ถ่ายโอนหรือมอบหมายภารกิจไม่ได้ → เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินงานโดยองค์กรภาครัฐ → วิเคราะห์ต่อข้อ 5</p>

# แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ



คำถาม	เกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ	คำตอบ/ทางเลือก
<p><b>5. การกิจนี้ควรใช้รูปแบบใดในการดำเนินงาน</b></p>	<p>พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.ความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นของรัฐที่ดำเนินการอยู่แล้ว</li> <li>2.ความสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจและโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่นตามหลักการจำแนกประเภทหน่วยงานของรัฐ</li> </ol>	<p>ทางเลือก :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยุบรวมกับหน่วยงานอื่น</li> <li>• จัดตั้งเป็นองค์กรของรัฐรูปแบบอื่น</li> <li>• จัดตั้งเป็นหน่วยงานที่ใช้อำนาจของรัฐหรือเป็นกลไกของรัฐ แต่ไม่เป็นองค์กรของรัฐ</li> <li>• คงสภาพส่วนราชการ โดยปรับระบบการทำงานให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารภาครัฐแบบประสานความร่วมมือ</li> </ul>