



**แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕**



สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำนำ

ระบบราชการไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเนื่องจากจำนวนประชากรที่เกิดในยุค Baby Boomer (พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗) ที่เข้ารับราชการในช่วงทศวรรษแห่งการขยายตัวของระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๒๑ - ๒๕๒๒) เริ่มทยอยเกษียณอายุ ประกอบกับตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการหลายอย่างเพื่อจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนของข้าราชการสูงอายุกับข้าราชการอายุน้อยในภาคราชการ และเกิดช่องว่างระหว่างกำลังคนต่างช่วงอายุ

ปัจจุบันอายุเฉลี่ยของกำลังคนภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ที่ ๔๒ ปี ซึ่งบ่งชี้ว่าในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ร้อยละ ๑๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในปัจจุบันจะออกจากระบบราชการไป และในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า ประมาณร้อยละ ๕๐ จะออกจากระบบราชการไป และอาจจะส่งผลให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง หากอัตราการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ยังมีจำนวนที่น้อย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาถือเป็นส่วนราชการที่มีข้าราชการอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป สูงติดอันดับ ๑ ใน ๕ ของส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการสูงที่สุด ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีสัดส่วนข้าราชการจำนวนมากที่สุดในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงอาจจะประสบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีการวางแผนกำลังคน และมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุที่กำลังเกิดขึ้นกับส่วนราชการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารให้มีการปฏิบัติราชการที่มีความต่อเนื่อง แก้ปัญหาช่องว่างของช่วงอายุข้าราชการและยังเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังและตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
 ข้อมูลพื้นฐาน	๓
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวทางการจัดทำแผน	๖
 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๖
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)	๖
 แผนปฏิรูปประเทศ / แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๗
 มาตรา ๑๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๙
 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕	๙
 หลักเกณฑ์ของ PMQA และ ITA	๑๐
 แผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๐
 แนวทางการพิจารณาองรับผลกระทบจากโครงสร้างอายุ	๑๑
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์	๑๓
 การพิจารณาสภาพปัญหาและแนวโน้มโครงสร้างอายุ	๑๓
 การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการ	๑๗

สารบัญ (ต่อ)

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	๒๒
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	
 แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan)	๒๔
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	
 แผนพัฒนารายบุคคลของของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๒๕
(Individual Development Plan)	
 แผนการจัดทำและพัฒนาคลังความรู้ คู่มือปฏิบัติงานต่างๆ	๒๕
(Knowledge Management) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	
ภาคผนวก	
 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง	
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. ๒๕๕๙	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ในปัจจุบันอายุเฉลี่ยของกำลังคนภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ที่ ๔๒ ปี ซึ่งบ่งชี้ว่าในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ร้อยละ ๑๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในปัจจุบันจะออกจากระบบราชการไป และในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า ประมาณร้อยละ ๕๐ จะออกจากระบบราชการไป และอาจจะส่งผลให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง หากอัตราการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ยังมีจำนวนที่น้อย สำหรับการกระจายตัวของจำนวนข้าราชการพลเรือนในภาพรวมถือว่าข้าราชการที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป (Baby Boomer) อยู่ในสัดส่วนที่สูงมาก คือ มีจำนวน ๘๓,๙๔๙ ราย หรือร้อยละ ๒๓.๑๖ ข้าราชการที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี (Generation X) มีสัดส่วนที่เยอะที่สุด คือ มีจำนวน ๒๔๓,๘๕๖ ราย หรือร้อยละ ๖๗.๑๙ และข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี (Generation Y) มีสัดส่วนที่ต่ำมาก คือ มีจำนวน ๓๔,๙๙๙ ราย หรือ ร้อยละ ๙.๖๕ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาถือเป็นส่วนราชการที่มีข้าราชการอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป สูงติดอันดับ ๑ ใน ๕ ของส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการสูงที่สุด ดังนี้

๑. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑,๙๘๕ ราย หรือ ร้อยละ ๔๒

๒. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑๓,๖๗๘ ราย หรือ ร้อยละ ๔๐

๓. กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑,๓๐๓ ราย หรือ ร้อยละ ๓๙

๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน ๒๓๖ ราย หรือ ร้อยละ ๓๗

๕. กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน ๑,๒๑๖ ราย หรือ ร้อยละ ๓๖

สำหรับสัดส่วนของข้าราชการสูงอายุกับข้าราชการอายุน้อยของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาถือว่าขาดความสมดุลเป็นอย่างมาก คือ ร้อยละ ๗ : ๓๗ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ร้อยละ ๗ ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีสูงถึงร้อยละ ๓๗ สำหรับแนวโน้มการเกษียณอายุราชการในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

จะมีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ จำนวน ๒๘๖ ราย (ร้อยละ ๓๖) ของจำนวนข้าราชการ จำนวน ๗๙๕ ราย จากภาพรวมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีสัดส่วนข้าราชการจำนวนมากที่สุดในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาซึ่งจะประสบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๑.๑ กำหนดให้มีการวางแผนกำลังคน และมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงจำเป็นต้องวางแผนกำลังคนโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นส่วนราชการที่มีระดับความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุค่อนข้างสูง โดยมีข้าราชการอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑๔ ราย ของจำนวนข้าราชการ จำนวน ๓๗๓ ราย (ร้อยละ ๓๑) จึงจัดอยู่ในสถานะเฝ้าระวัง ตามเกณฑ์องค์กรผู้สูงอายุของ OECD

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าปัญหาเรื่องโครงสร้างอายุของข้าราชการที่ค่อนข้างสูงเป็นปัญหาหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนี้

๑) ผู้ที่เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้มาปฏิบัติงานทดแทนได้ยาก ทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน

๒) การสูญเสียตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานและระดับปฏิบัติการ เนื่องจากมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น และการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานทำให้ต้องนำตำแหน่งว่างมายุบเลิก

ข้อมูลพื้นฐาน

- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและบูรณาการด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

ภารกิจหลัก

๑. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและผลักดันนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ
๒. บริหารจัดการการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้งการจัดสรรทรัพยากรและการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์กลางเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของกระทรวง ตลอดจนการให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน
๔. ให้ความช่วยเหลือและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและกีฬาทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อำนาจหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่¹ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

¹ กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์อันเป็นแผนแม่บทของกระทรวงในการพัฒนาการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ ตามนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี

๓. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง

๖. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๘. ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ

๙. พัฒนาระบบและบริหารจัดการข้อมูลด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

๑๐. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๑. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กระทรวง (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและบูรณาการระบบการบริหารภาครัฐด้านการท่องเที่ยวและกีฬามุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประสบความสำเร็จ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) พัฒนาและขับเคลื่อนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒) พัฒนาระบบงาน ระบบดิจิทัล และการบริหารบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อก้าวสู่ MOTS 4.0

๓) พัฒนาความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬากับภาคีเครือข่าย ในระดับประเทศและต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแบ่งส่วนราชการเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กองกลาง กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานการท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัด โดยมีอัตรากำลัง จำนวน ๕๑๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
๑	ส่วนกลาง	๖	๖	-	-	-	-
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๕	-	-	-	-
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๕	-	๑	-	-
๔	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๒	๑	-	๑	-	-
๕	กองกลาง	๕๘	๔๓	๗	๘	-	-
๖	กองมาตรฐานและกำกับความ ปลอดภัยนักท่องเที่ยว	๑๓	๙	-	๔	-	-
๗	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๕๙	๔๓	๓	๑๓	-	-
๘	กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๑	๙	-	๒	-	-
๙	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๑	๑๑	-	-	-	-
๑๐	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๓๔๔	๒๘๗	๔๒	๑๕	-	-
	รวม	๕๑๕	๔๑๙	๕๒	๔๔	-	-

ข้อมูล ณ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวทางการจัดทำแผน

- แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างหลักประกัน ทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย การสนับสนุนการรวมตัวโดยเฉพาะการเชื่อมพลังของคนสามวัย คือ เยาวชนคนรุ่นใหม่ คนวัยทำงานและผู้สูงอายุให้เป็นกำลังการพัฒนาเพื่อส่วนรวม ส่งเสริม การจ้างงาน ผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิประสบการณ์และสมรรถนะและพัฒนาระบบ/กลไก สนับสนุนการปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุ

- ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากร ภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น พัฒนา ทักษะสนับสนุนมาตรการจูงใจ ทางการเงิน/คลังให้ผู้ประกอบการจ้างงานที่เหมาะสม สำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาระบบดูแล/สร้างสภาพแวดล้อมสำหรับสังคมสูงวัย และมีการวิจัย

และพัฒนานวัตกรรมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ/ส่งเสริมการพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

• แผนปฏิรูปประเทศ / แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ พัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy: DL) ให้กับคนทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม พัฒนากำลังคนภาครัฐ โดย

(๑) เปิดโอกาสให้ผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นบุคลากรภาครัฐตั้งแต่อายุน้อย รวมถึงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยปฏิรูประบบทุนการศึกษา รัฐบาลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ รูปแบบการชดเชยทุนรัฐบาลให้มีความยืดหยุ่นและมีหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนระบบการปฏิบัติราชการระหว่างการศึกษ โดยให้ข้าราชการสามารถนับเวลาปฏิบัติราชการได้ระหว่างการศึกษ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม และมีผลงานการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน เป็นประโยชน์กับประเทศ เอื้อให้บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ตลอดจนเกิดการรวมกลุ่มและแสดงศักยภาพในการจัดทำผลงานเชิงประเด็น (Agenda) ที่เป็นรูปธรรม (อาทิ ระบบโค้ชและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า การหมุนเวียนทั้งภายในและภายนอกภาครัฐ การให้แรงจูงใจ) และกำหนดให้ข้าราชการเป็นพี่เลี้ยงให้กับเยาวชนไทยอย่างน้อย ๑ คน และกำหนดเป็นตัวชี้วัด

(๒) สรรหาคนเก่งจากภายนอกมาร่วมงาน โดยปรับปรุงกฎระเบียบในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญระดับสากลเข้าร่วมงานกับภาครัฐ และการปรับปรุงคุณสมบัติบุคคลเข้าสู่ราชการที่พิจารณาจากสมรรถนะมากกว่าคุณวุฒิการศึกษา

(๓) พัฒนาและยกระดับศักยภาพข้าราชการ โดยใช้วิธีการส่งข้าราชการที่มีศักยภาพไปปฏิบัติงานในต่างประเทศหรือหน่วยงานระหว่างประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีโอกาส

(๔) ปฏิรูประบบการส่งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ให้มีระยะเวลาสั้นลง

(๕) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการอื่น ๆ โดยปรับปรุงระบบค่าตอบแทน เฉพาะกิจ/เฉพาะตำแหน่ง รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้มีสมรรถนะทางภาษาที่ ๒ ๓ และ ๔ หรือทำภารกิจพิเศษ การเกษียณอายุราชการสำหรับข้าราชการที่มีศักยภาพสูง และเข้ารับราชการตั้งแต่อายุน้อย เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มนี้นำศักยภาพที่มีสูงสุดในช่วงอายุน้อยเป็นประโยชน์แก่ราชการ ที่กำหนดอายุแรกรับที่เร็วขึ้น เพื่อให้สามารถนำศักยภาพสูงสุดมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔: กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีกลไก/องค์กรเพื่อบริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากกำลังคนภาครัฐที่สูงอายุ เช่น มีศูนย์กลางปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะ (Skill Transformation Centre)

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ทบทวนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารราชการจากการบริหารงานฐานกรม เป็นการบริหารงานฐานกระทรวง เพื่อให้ส่วนราชการระดับกระทรวงมีเอกภาพในการบริหารงาน สามารถบูรณาการระบบงาน เงิน คนภายในกระทรวงเดียวกัน ได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงส่วนราชการระดับกระทรวงให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีเอกภาพ พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รองรับชีวิตวิถีใหม่(New Normal) เพื่อให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพเอกภาพและความคล่องตัวในการบริหารและพัฒนารับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทันการณ์ โดยมี เป้าหมายสำคัญ คือ

“การปรับเปลี่ยนการบริหารคน” (People Transformation) เพื่อนำไปสู่ “การปรับเปลี่ยนระบบราชการ” (Civil Service Transformation) ซึ่งแนวทางการปฏิรูปที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน และระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบที่เปิดกว้างมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เป็นการถ่ายเทกำลังคนระหว่างหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานของรัฐกับองค์กรในภาคส่วนอื่น ขยายอายุเกษียณราชการสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งต่าง ๆ ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร และตำแหน่งที่ต้องใช้สมรรถภาพทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ จากอายุ ๖๐ ปี เป็น ๖๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และขยายอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๕ พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อบริการการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถเฉพาะ ปฏิบัติงานในภารกิจที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน สอดรับกับการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องมีจ้างงานตลอดชีพ (Non-career Employment) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้ทันการณ์

● มาตรา ๑๘ (๑) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

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

● มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติให้สำนักงาน ก.พ. วางระบบเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าที่จะเกษียณอายุราชการออกไปจำนวนมาก และอาจขาดแคลนกำลังคนรุ่นใหม่ จึงมีแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการ ได้แก่ การบริหารกำลังคนเพื่อบริการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ (๑) การบริหารกำลังคน

สูงอายุให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) การเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ (๓) การสร้างสมดุลของกำลังคนในแต่ละช่วง

• หลักเกณฑ์ของ PMQA และ ITA

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้ความสำคัญกับเรื่องกำลังคน โดยในหมวด ๕ “บุคลากร” ซึ่งจะมีการตรวจประเมินเรื่องขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนั้นเรื่องระบบบริหารและกำลังคนจึงเป็นเรื่องที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังได้กำหนดให้ส่วนราชการแสดงการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน เป็นต้น

• แผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ.

พัฒนากำลังคนภาครัฐทุกประเภทให้มีความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Active Aging) เตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอายุใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีศักยภาพและเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของช่วงอายุให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางการพิจารณารองรับผลกระทบจากโครงสร้างอายุในการพิจารณาแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ อาทิ พัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติเพื่อการเป็นประชาชนสูงอายุที่มีศักยภาพ พัฒนากำลังคนภาครัฐที่จะเกษียณอายุและมีความประสงค์จะทำงานต่อไปให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะและทัศนคติต่องานใหม่ที่จะปฏิบัติ บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายของช่วงอายุให้สามารถทำงานร่วมกันได้ปรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมสูงอายุ เป็นต้น

● แนวทางการพิจารณารองรับผลกระทบจากโครงสร้างอายุ

ในการพิจารณาแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ อาจพิจารณาได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

(๑) การนำเอามาตรการกำลังคนเพื่อรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ ได้แก่

๑) มาตรการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับข้าราชการสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้ประโยชน์จากข้าราชการสูงอายุซึ่งมีอยู่ในปัจจุบันและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับระบบราชการ โดยมีแนวทางดังนี้

- ใช้ประโยชน์จากข้าราชการสูงอายุและรักษาข้าราชการพลเรือนที่จะเกษียณอายุซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้อื่นมาปฏิบัติงานทดแทนได้ยากให้รับราชการต่อไป

- ศึกษา ทบทวน และพัฒนาระบบการเกษียณอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มจำนวนข้าราชการสูงอายุในระบบราชการที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอัตราการสูญเสียข้าราชการในบางสายงานเนื่องจากการเกษียณอายุ

- พัฒนาศูนย์เพิ่มและปรับเปลี่ยนทักษะให้กับข้าราชการสูงอายุที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่เดิมซึ่งต้องใช้ความชำนาญและทักษะทางกายภาพได้

๒) มาตรการเตรียมการเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ

- ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกำลังคน

- ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบการวางแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน

- ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ

- วางแผนการสรรหาบุคคลในสายงานที่มีความขาดแคลน

- ร่วม กับ ส่วนราชการดำเนินการทบทวนสายงาน

ในส่วนราชการ

๓) มาตรการสร้างความสมดุลของกำลังคนในส่วนราชการ

- ใช้มาตรการสร้างความสมดุลของกำลังคนในส่วนราชการ
- เพิ่มจำนวนข้าราชการในบางระดับในบางสายงาน
- ส่งเสริมส่วนราชการให้ตระหนักถึงความแตกต่างของช่วงอายุ
- ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการปฏิบัติราชการที่

สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคนในแต่ละช่วงอายุ และแนวโน้มข้าราชการ
สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น

(๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ

- การทำแผนทดแทนในตำแหน่งบริหารและตำแหน่งที่มี
- การจัดการและถ่ายทอดความรู้
- การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน

ความสำคัญ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถดำเนินการใน ๓ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การพิจารณาสภาพปัญหาและแนวโน้มโครงสร้างอายุ โดยจะใช้ข้อมูลจำนวนข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
- (๒) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการ และ
- (๓) การพิจารณาแนวทางรองรับผลกระทบดังกล่าว

● การพิจารณาสภาพปัญหาและแนวโน้มโครงสร้างอายุ

ในการพิจารณาสภาพปัญหาและแนวโน้มโครงสร้างอายุ จะประกอบด้วยประเด็นในการวิเคราะห์ ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) อายุเฉลี่ยของข้าราชการ (๒) การกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ (๓) สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุในแต่ละหน่วยงาน และ (๔) แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการใน ๕ ปีข้างหน้า ดังนี้

(๑) อายุเฉลี่ยของข้าราชการ

จากการศึกษาวิเคราะห์ในภาพรวมสำหรับอายุเฉลี่ยของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทั้งหมด มีดังนี้

๑) อายุเฉลี่ยของข้าราชการในภาพรวมทั้งหมดอยู่ที่ ๔๓ ปี โดยเป็นอายุเฉลี่ยของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง ๔๑ ปี และอายุเฉลี่ยของข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๔๕ ปี

๒) จำนวนข้าราชการสูงอายุ จากข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๓๗๓ อัตรา พบว่าข้าราชการอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

๓) การกระจายจำนวนข้าราชการสูงอายุสูงสุด โดยในราชการบริหารส่วนกลาง ข้าราชการ จำนวน ๑๑๐ อัตรา และราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้าราชการ จำนวน ๒๖๓ อัตรา พบว่าข้าราชการอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ในราชการบริหารส่วนกลาง มีจำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และ ข้าราชการอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีจำนวน ๙๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

๔) อายุเฉลี่ยของประเภทตำแหน่งที่สูงที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง มีอายุเฉลี่ยมากที่สุด ๕๗ ปี รองลงมาคือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง มีอายุเฉลี่ย ๕๔ ปี ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น มีอายุเฉลี่ย ๕๑ ปี และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น อายุเฉลี่ย ๔๙ ปี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อายุเฉลี่ย ๔๗ ปี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อายุเฉลี่ย ๔๑ ปี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อายุเฉลี่ย ๓๔ ปี และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน อายุเฉลี่ย ๓๓ ปี

๕) อายุเฉลี่ยของหน่วยงานที่สูงที่สุด ได้แก่ ๑) กองตรวจสอบภายใน / ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีอายุเฉลี่ย ๕๔ ปี ๒) กองพัฒนาระบบบริหาร มีอายุเฉลี่ย ๔๗ ปี ๓) สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัด มีอายุเฉลี่ย ๔๔ ปี ๔) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอายุเฉลี่ย ๔๑ ปี ๕) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอายุเฉลี่ย ๔๑ ปี ๖) กองกลาง มีอายุเฉลี่ย ๓๙ ปี ๗) กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา มีอายุเฉลี่ย ๓๗ ปี และ ๘) กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว มีอายุเฉลี่ยต่ำที่สุด ๓๐ ปี

(๒) การกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ

การกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ ได้แก่ การแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มตามเกณฑ์ของช่วงอายุ (Generation) ซึ่งแบ่งเป็นสัดส่วน ได้แก่ Baby Boomer (อายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป) Generation X (อายุ ๓๑ - ๔๙ ปี) และ Generation Y (อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี) โดยพิจารณาการกระจายตัวเป็นจำนวนคน และร้อยละ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแบ่งข้าราชการตามเกณฑ์ของช่วงอายุ (Generation) ได้แก่ Baby Boomer (อายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป) จำนวน ๑๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑ Generation X (อายุ ๓๑ - ๔๙ ปี) จำนวน ๒๔๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๕ และ Generation Y (อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี) จำนวน ๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔ ดังนี้

เกณฑ์ของช่วงอายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
Baby Boomer (อายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป)	๑๑๔	๓๑
Generation X (อายุ ๓๑ - ๔๙ ปี)	๒๔๔	๖๕
Generation Y (อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี)	๑๕	๔

เมื่อวิเคราะห์ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามตัวเลขดังกล่าวข้างต้นแล้ว พบว่าสัดส่วนระหว่างข้าราชการที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป กับสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุ ๓๐ ปีลงมา อยู่ในสัดส่วนร้อยละ ๓๑ : ๔ ซึ่งตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลของกำลังคนในแต่ละช่วงอายุ ผลที่ตามมาจะทำให้สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุกับข้าราชการอายุน้อย มีช่องว่างระหว่างกำลังคนตามช่วงอายุค่อนข้างมาก ซึ่งจะมีผลต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เนื่องจากการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะเกิดความขาดช่วงและองค์ความรู้ที่สำคัญจะไม่ได้รับการถ่ายทอดอย่างเป็นรูปธรรม ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะเรียนรู้งานไม่ทันต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงถือเป็นปัญหาในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transitional Period) ของช่วงอายุที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจะต้องเร่งแก้ไข

(๓) สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุในแต่ละหน่วยงาน

สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุในแต่ละหน่วยงานสามารถจำแนกระดับขององค์กรผู้สูงอายุ ซึ่งหลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่ม OECD ระบุว่าองค์กรที่มีผู้สูงอายุจำนวนมากจะต้องมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ ๒๐ โดยสามารถจำแนกระดับของการเป็นองค์กรผู้สูงอายุออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) ภาวะวิกฤติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการทั้งหมด

(๒) ภาวะเฝ้าระวัง มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการทั้งหมด และ

(๓) ภาวะปกติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการในส่วนราชการทั้งหมด

ซึ่งข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑ จึงถือว่าสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อยู่ในภาวะเฝ้าระวัง ซึ่งจะต้องวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ต่อเนื่องภารกิจที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูง อันเป็นประโยชน์ที่จะทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถรับมือ ปรากฏวิกฤติของการขาดแคลนกำลังคนอันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ ได้โดยจะต้องมีแผนการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างเป็นรูปธรรมต่อไปในระยะเวลาอันใกล้

(๔) แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการใน ๕ ปี ข้างหน้า

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลโครงสร้างอายุ ได้แก่ อายุเฉลี่ย การกระจายในแต่ละช่วงอายุและสัดส่วนของข้าราชการสูงอายุ จะสามารถคาดการณ์อัตราการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในอนาคตต่อไปใน ๕ ปีข้างหน้า ดังนี้ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จะสูญเสีย ๕ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จะสูญเสีย ๒๒ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จะสูญเสีย ๙ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะสูญเสีย ๒๒ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จะสูญเสีย ๑๐ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๘ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะสูญเสีย ๗ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘ ดังนี้

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง	๕	๑๐๐
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๒๒	๕๕
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๙	๒๖
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๒	๑๐
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๑๐	๘
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๗	๓๘
รวม	๗๕	ร้อยละ ๒๐

● การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวโน้มโครงสร้างอายุ จะพบว่าปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีข้าราชการที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ ๓๑ ถือว่าอยู่ในขั้นเฝ้าระวัง นอกจากนี้ การกระจายตัวของข้าราชการสูงอายุที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จะอยู่ที่ราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือมีข้าราชการอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด สำหรับตำแหน่งที่จะมีผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง มีอายุเฉลี่ยมากที่สุด ๕๗ ปี รองลงมาคือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง มีอายุเฉลี่ย ๕๔ ปี ซึ่งทั้งตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Position) นอกจากนี้ ความไม่สมดุลระหว่างข้าราชการสูงอายุกับข้าราชการอายุน้อย สามารถแสดงให้เห็นได้จากสัดส่วนระหว่างข้าราชการที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป กับสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุ ๓๐ ปีลงมา ซึ่งอยู่ในสัดส่วนร้อยละ ๓๑ : ๔ จึงทำให้มีผลกระทบต่อระบบบริหาร และการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑) ผลกระทบกับระบบบริหาร

เนื่องจากช่องว่างระหว่างกำลังคนในต่างช่วงอายุค่อนข้างสูง ดังนั้น การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากรุ่นสู่รุ่นจะมีความขาดช่วง องค์ความรู้ที่สำคัญจะไม่ได้มีการถ่ายทอดอย่างเป็นรูปธรรม ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะเรียนรู้งานไม่ทันต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง และไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือเป็นปัญหาในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transitional Period) ของช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงานที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจะต้องเร่งแก้ไข

(๒) ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

□ ระบบสรรหาและเลือกสรร - ในการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Position) จะไม่สามารถสรรหาและเลือกสรรกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ง่าย ดังนั้น การย้ายข้ามหน่วยงานและการรับโอนจากส่วนราชการภายนอกจะมีมากขึ้น

□ การพัฒนาบุคลากร - การขาดระบบการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในเรื่องของกำลังคน จะทำให้การบริหารและใช้กำลังคนเป็นไปด้วยความยากลำบาก การพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถสูงจะทำได้ยากขึ้น

□ รักษาไว้ - แม้ว่าการรักษาคนไว้อาจทำได้ด้วยการสร้างแรงจูงใจต่างๆ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการจูงใจ แต่บุคลากรดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

□ การใช้ประโยชน์ - เนื่องจากช่องว่างระหว่างช่วงอายุมีมาก ประกอบกับความไม่สมดุลระหว่างช่วงอายุสูง จึงไม่สามารถใช้ประโยชน์กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการรุ่นใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดีเท่ากับข้าราชการรุ่นเก่า

โครงสร้างช่วงอายุข้าราชการในภาพรวม

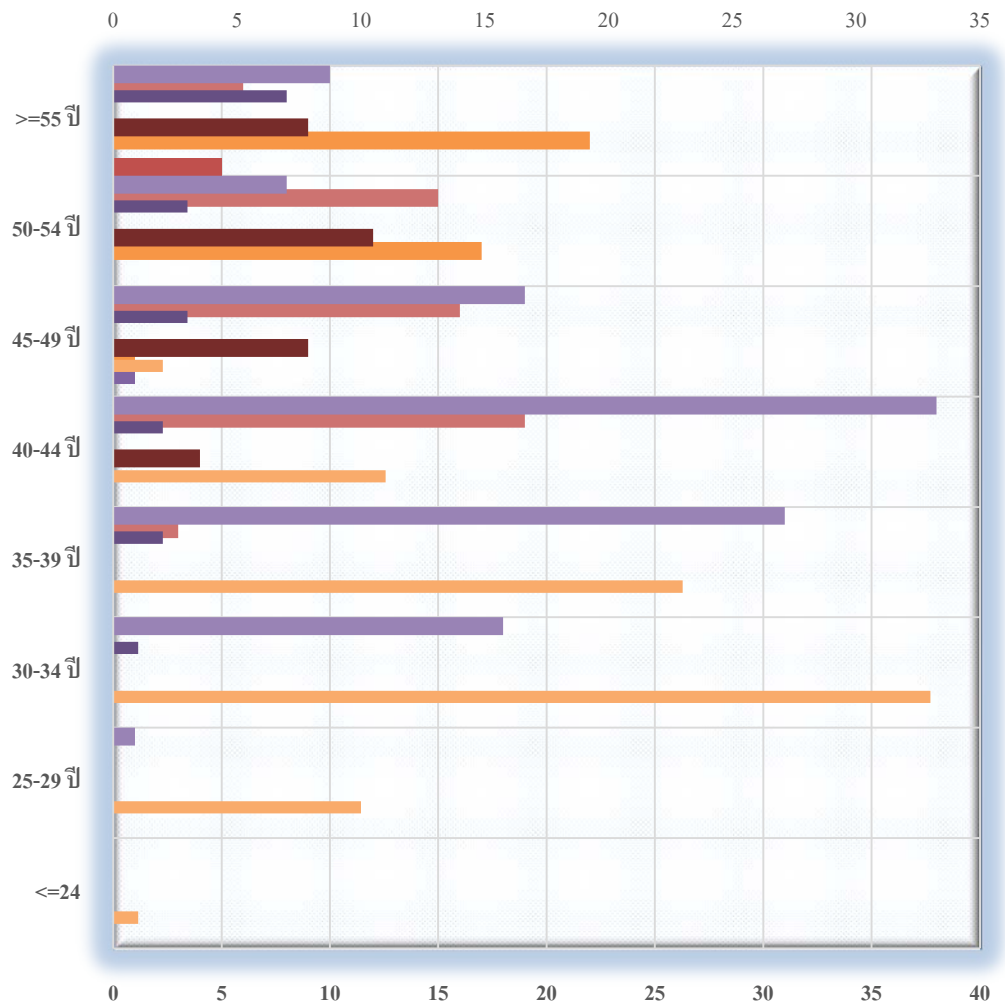
ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=24	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	>=55 ปี		
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	2	13	56	62	75	51	56	58	373	43.74
ร้อยละ	0.54	3.49	15.01	16.62	20.11	13.67	15.01	15.55	100	

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=24	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	>=55 ปี		
ราชการบริหารส่วนกลาง	2	9	23	17	21	19	8	11	110	41.09
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	-	4	33	45	54	32	48	47	263	44.85

โครงสร้างช่วงอายุ

ข้าราชการ

จำแนกตามระดับตำแหน่ง

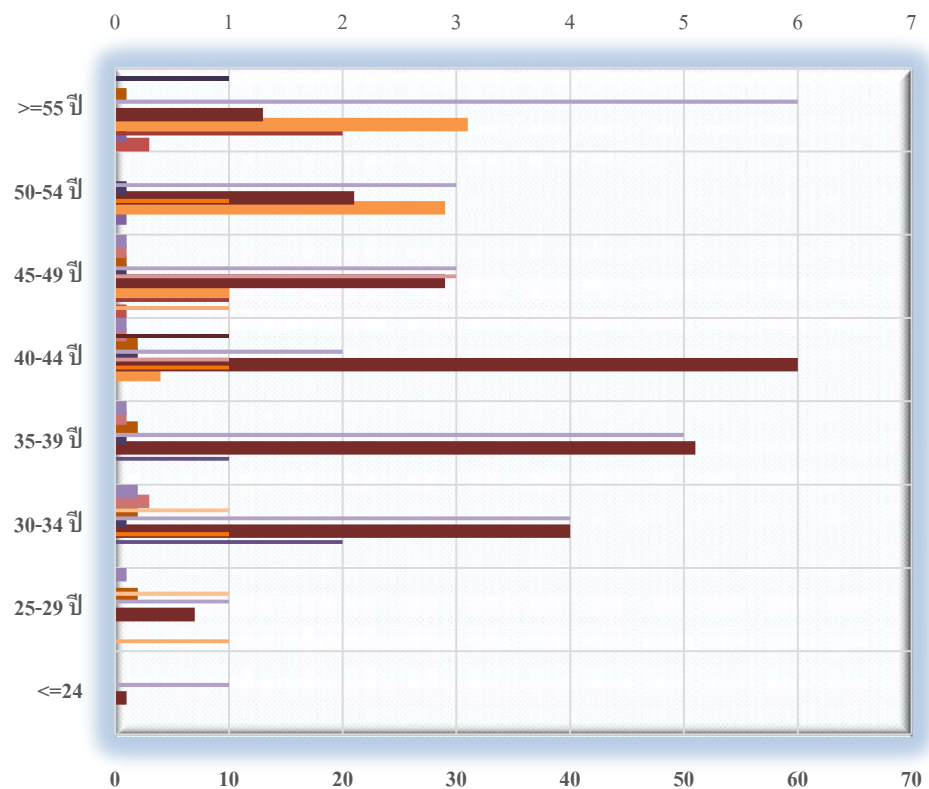


	<=24	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	>=55 ปี
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	0	1	18	31	38	19	8	10
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	0	3	19	16	15	6
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	0	0	0	0	0	0
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	0	0
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	0	0	0	0	4	9	12	9
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	0	0	0	0	0	1	17	22
ประเภทบริหาร ระดับต้น	0	0	0	0	0	1	0	0
ประเภทบริหาร ระดับสูง	0	0	0	0	0	0	0	5
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	0	0	1	2	2	3	3	7
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	0	0
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	1	10	33	23	11	2	0	0

โครงสร้างช่วงอายุ

ข้าราชการ

จำแนกตามสายงาน

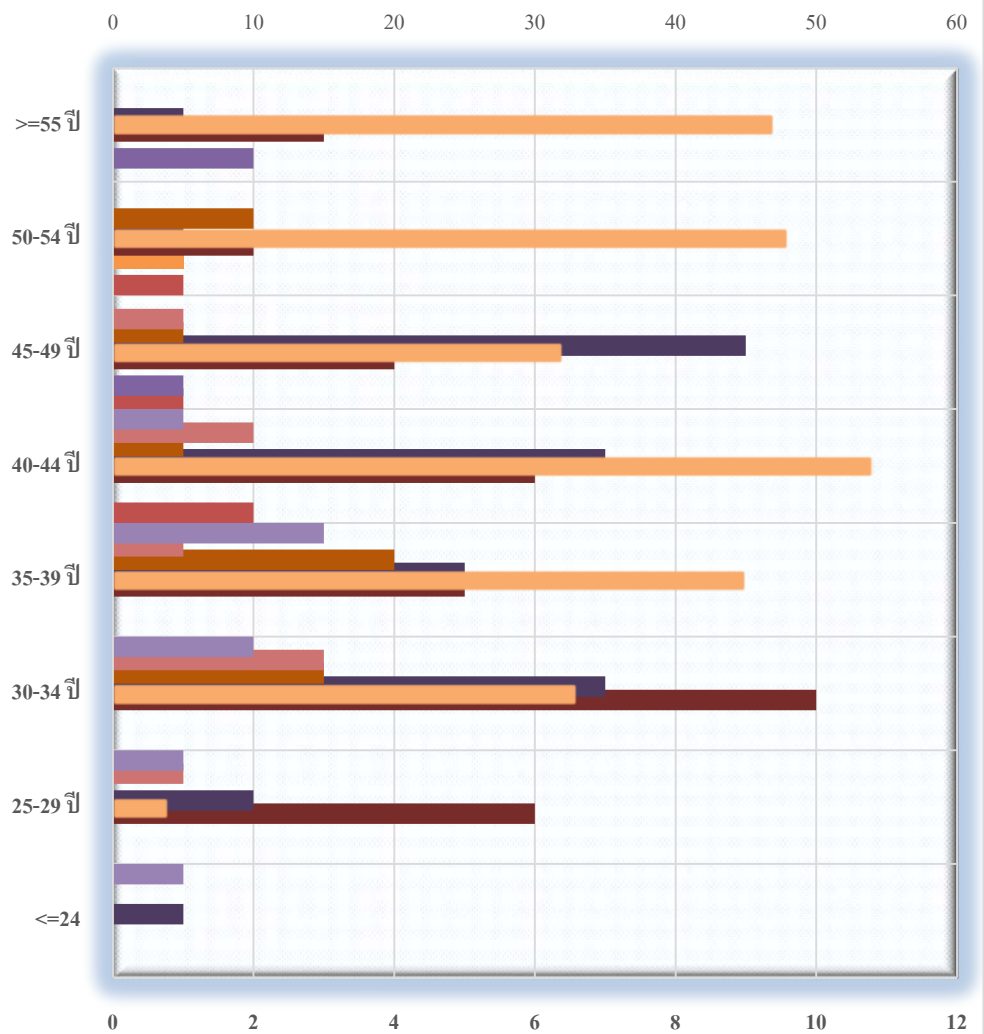


	<=24	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	>=55 ปี
นักวิชาการเงินและบัญชี	0	1	2	1	1	1	0	0
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	0	3	1	1	1	0	0
นักทรัพยากรบุคคล	0	2	2	2	2	1	0	1
นักจัดการงานทั่วไป	0	0	1	1	2	1	1	0
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	7	40	51	60	29	21	13
ผู้อำนวยการ	0	0	0	0	4	10	29	31
ผู้ตรวจราชการกระทรวง	0	0	0	0	0	0	1	1
นักบริหาร	0	0	0	0	0	1	0	3
พนักงานโสตทัศนศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	1
เจ้าพนักงานพัสดุ	0	0	0	0	1	0	0	0
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	1	1	0	0	0	0	0
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	4	5	2	3	3	6
นักวิทยาศาสตร์	0	0	0	0	1	3	0	0
นักประชาสัมพันธ์	0	0	1	0	1	0	1	0
นิติกร	0	0	2	1	0	0	0	0
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0	1	0	2
นักวิชาการพัสดุ	0	1	0	0	0	1	0	0

โครงสร้างช่วงอายุ

ข้าราชการ

จำแนกตามสังกัดสำนัก/กอง



	<=24	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	>=55 ปี
กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา	1	1	2	3	1	0	0	0
กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว	0	1	3	1	2	1	0	0
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	0	0	3	4	1	1	2	0
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	1	2	7	5	7	9	1	1
กองกลาง	0	6	10	5	6	4	2	3
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	0	0	0	0	0	0	1	0
กลุ่มตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0	1	0	2
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	0	0	0	0	2	1	1	0
สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	0	4	33	45	54	32	48	47

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เมื่อพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ทั้งด้านระบบบริหาร และการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อเป็นเครื่องมือในการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) ของช่วงอายุ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

(๑) แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career Development Plan) โดยจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภท อำนาจการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งถือเป็นตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งที่รับผิดชอบภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถวางแผนการ บริหารตำแหน่งได้ตรงตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังสนับสนุน การสั่งสมประสบการณ์ให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ เนื่องจากจะเกิดการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ อีกทั้งยังจะมีความเชื่อมโยงกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) แผนพัฒนารายบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (Individual Development Plan) โดยมีแผนพัฒนารายบุคคลที่เป็นระบบและมีความ เหมาะสมกับบริบทของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยต้อง คำนึงถึงการพัฒนาข้าราชการผู้สูงอายุ ควบคู่ไปกับการพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ให้มีความรู้

ทักษะ และสมรรถนะ ที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งเป้าหมาย (Strategic Position) อีกทั้งจะต้องมีความเชื่อมโยงกับแผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดแนวทางในเรื่องการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๓) แผนการจัดทำและพัฒนาคลังความรู้หรือคู่มือปฏิบัติงานต่างๆ (Knowledge Management) จัดการความรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการรุ่นใหม่หรือข้าราชการที่มีอายุน้อยและอยู่ในตำแหน่งที่มีความสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงาน

สำหรับรายละเอียดแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังนี้

แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แผนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยงาน รับผิดชอบ
	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ๑.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการของกอง / ศูนย์ / ที่รับผิดชอบภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน รวมทั้งสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ๑.๒ เสนอ อ.ก.พ. สป.กก. ให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียนหน่วยงานต่างๆ และทดลองนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการไปใช้จริง ๑.๓ ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง	↔ ↔	↔ ↔	กลุ่มบริหารงานบุคคลและกองพัฒนาระบบบริหาร (อาจพิจารณาตั้งคณะทำงานตามความเหมาะสม)

แผนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยงาน รับผิดชอบ
	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓.๒ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและ แจ้งเวียนหน่วยงานต่างๆ เพื่อบริการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การส่งมอบงาน และเป็นผู้มีอำนาจ เจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารในการ ปฏิบัติงาน ๓.๓ พัฒนาศักยภาพความรู้ คู่สื่อปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ของแต่ละสำนัก/กอง อย่างต่อเนื่อง	←→	←→	

ภาคผนวก



กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนาศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(๒) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์อันเป็นแผนแม่บทของกระทรวงในการพัฒนาการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ ตามนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี

(๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง

หน้า ๒

เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๔๘ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๖) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๗) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ

(๙) พัฒนาระบบและบริหารจัดการข้อมูลด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๑๐) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง

(๒) กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว

(๓) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๔) กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๕) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

ข้อ ๔ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(๒) ประสานงาน เฝ้าระวัง และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คำนึงจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

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

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการค้ำจุนจรรยาบรรณ เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗ กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงและงานช่วยอำนวยการ

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง และที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

หน้า ๔

เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๔๘ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง และที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๕) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม และการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงานปลัดกระทรวง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยวน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ ตลอดจนพัฒนากลไกระบบเฝ้าระวัง และป้องกันภัยที่มีผลกระทบต่อนักท่องเที่ยวในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวและเผยแพร่และแจ้งเตือนภัยแก่นักท่องเที่ยว

(๒) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมถึงกำหนดและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาการหลอกลวงนักท่องเที่ยวและการให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว

(๓) ศึกษา กำหนด และพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

(๔) เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์ และตรวจสอบสิ่งบอกร่องเหตุที่มีผลกระทบหรืออาจเกิดผลกระทบต่อนักท่องเที่ยว

(๕) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการให้ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก การแก้ไขปัญหาการหลอกลวง การดูแลความปลอดภัย และการบรรเทาทุกข์ แก่นักท่องเที่ยวและผู้ประสบภัยทางการท่องเที่ยว โดยส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินงานให้เกิดเครือข่ายและความเข้มแข็งทั้งระบบ

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหานักท่องเที่ยว ถูกหลอกลวงในประเทศไทย

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานโครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

หน้า ๕

เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๔๘ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๒) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๓) แปลงนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวงเป็นแผนแม่บทและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

(๔) จัดทำงบประมาณประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของกระทรวง

(๕) เสนอแนะมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ

(๖) ติดตามและประสานความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ

(๗) ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติและคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ สำรวจ รวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๓) บริหารจัดการข้อมูลด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริการเผยแพร่

(๔) เสนอแนะแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬารวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศ

(๕) ติดตามความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ คาดการณ์แนวโน้ม และส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๖) เสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

หน้า ๖

เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๔๘ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑ มิถุนายน ๒๕๕๙

(๒) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ หรือฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อ ๑๒ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้ง ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ ในเขตพื้นที่จังหวัด

(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการของจังหวัด รวมทั้ง ติดตาม ประเมินผล และรายงานสถานการณ์ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ ในเขตพื้นที่จังหวัด โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนด้านวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร เครือข่ายชุมชน ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมด้านการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการในเขตพื้นที่จังหวัด

(๕) ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยว

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

กอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

