

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

สารบัญ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๒
๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	๓
๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๔
๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ	๕
๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖
๒.๖ นโยบายรัฐบาล	๗
๒.๗ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๘
๒.๘ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ	๑๐
๒.๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๑๑
๒.๑๐ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๑๓
๒.๑๑ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๑๓
ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๕
๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๕
๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๖
๓.๓ ข้อมูลข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๐
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๖
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๖
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๗
ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๓๒
๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๓๒
๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๓๓
๕.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๓๔
- ประเด็นยุทธศาสตร์	
- เป้าประสงค์	
- ตัวชี้วัด	
- กลยุทธ์	
- แผนงาน/โครงการ	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และค่านึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรและในองค์กรทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ โดยน่านโยบายในระดับต่างๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ กำหนดไว้ว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทฉบับที่ ๒๐ **ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ** ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลก ภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) **การพัฒนาบริการประชาชน** เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) **การบริหารจัดการการเงินการคลัง** เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

(๓) **การปรับสมดุลภาครัฐ** ให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐโมเดล ให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตนเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

(๔) **การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ** อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน และประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) **การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ** ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศเป็นแผนที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมาตรา ๖ บัญญัติให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ แผน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับ**แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน** ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (๑) สร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Customized Public Service) (๒) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile Structure) และระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Public Service) (๓) พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials) (๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (๕) เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล และมีกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย “๖ เรื่อง – ๒๔ กลยุทธ์ ๕๖ แผนงาน” ดังนี้

(๑) **เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๑ : บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) เพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชน ในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน (๒) ยกกระตือรือร้นการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ และ (๓) ยกกระตือรือร้นการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง

(๒) **เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน** **ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) บูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล (๒) นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริหารราชการ และ (๓) บูรณาการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) **เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง** ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ และลด/ละลายความเป็นนิติบุคคลของกรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (๓) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๔) พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ และ (๖) พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔) **เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ** ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว (๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ และ (๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

(๕) เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และ รักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ (๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ (๓) พัฒนาขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ (๔) สร้างผู้นำให้เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) (๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (๖) พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

(๖) เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๖ : การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไก ป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และ (๒) ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) ได้มีการทบทวน เพื่อจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความเชื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปฯ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย

(๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

(๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

(๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส ปราศจากการทุจริต

๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนที่รองรับการขับเคลื่อนประเทศในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ – ๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ (๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา โดยในส่วนของ การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาสำคัญ คือ (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒.๖ นโยบายรัฐบาล

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกอบด้วยนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ดังนี้

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องกันตั้งแต่ขั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน กระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่น ในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๒.๗ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือ สำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึง ขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการ บริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการ ประเมิน องค์กรประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๘ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการมีประสิทธิผลและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์กรไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

(Citizen – Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เป็นแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ที่กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ ๓ ประการ และแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

(๒) กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

(ก) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
(ข) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

(ค) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น ๓ กลุ่มทักษะ คือ (๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillsets) (๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillsets) และ (๓) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillsets) และมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ

(๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ และมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจรรยาบรรณ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง

(๒) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

(๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจรรยาบรรณ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

๒.๑๐ แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจของกระทรวงมหาดไทย (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีรากฐานการดำรงชีวิตและพัฒนาสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และความมั่นคงภายใน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการในระดับพื้นที่

เป้าหมาย

๑. สังคมมีความสงบเรียบร้อยและปลอดภัย
๒. ภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ชุมชนมีความสุข
๔. สภาพแวดล้อมในพื้นที่มีคุณภาพเอื้อต่อการพัฒนา
๕. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสุขของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล

๒.๑๑ แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป็นแผนที่ใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”

พันธกิจ

๑. พัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
๒. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

ค่านิยม

“วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์การ

“ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม”

เป้าหมาย

๑. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์
๒. จังหวัด/กลุ่มจังหวัดมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. องค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการและแปลงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานจังหวัด/กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ ๓

โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรม และการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน
- (๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
- (๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- (๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารงานและให้บริการด้านการสื่อสารแก่ส่วนราชการต่าง ๆ และจังหวัด
- (๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๘) ดำเนินการและประสานการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติไปสู่การบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด การยื่นคำของบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตลอดจนติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และสนับสนุนการปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค
- (๙) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ
- (๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ ๓๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และข้อมูลรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยแยกตามราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔)

โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง		3,218
ปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับสูง)		

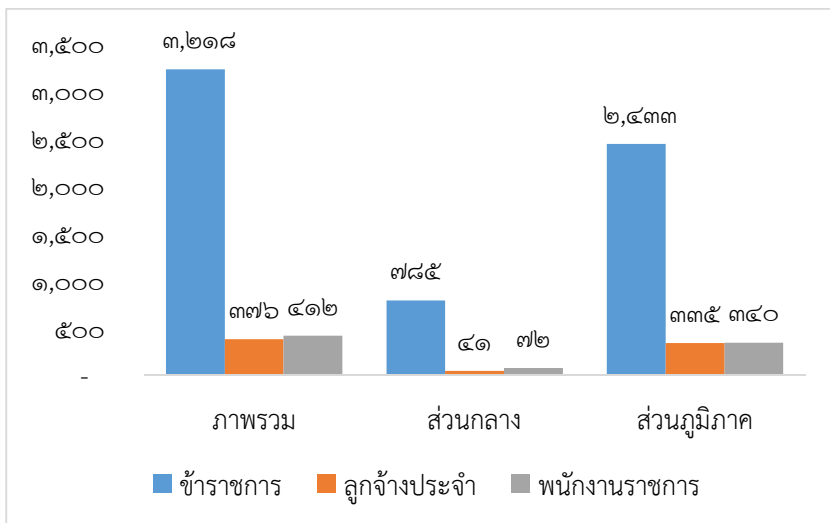
ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2564

กลุ่มงานไม่สังกัดกอง					
- กลุ่มตรวจลงภายใน (ผู้ตรวจภายในระดับกระทรวง (น.ว.ค.ส.ช.))		= 10			
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ผู้ตรวจภายในระดับกรม (น.ว.ค.ส.ช.))		= 7			
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต		= 6			
- สำนักงานที่ปรึกษาด้านกฎหมาย		= 1			
- กลุ่มงานสนับสนุนปลัดกระทรวง		= 8			
- กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนามาก (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (น.ว.ค.ช.) 6 ตำแหน่ง)		= 97			
- กลุ่ม ป.ย.ป.ม.					
- ศูนย์ขับเคลื่อนงานจิตอาสา มท. (ศส. จอ.ส.ม.ท.)					
- สำนักงาน คอ.บ.ต. สป.มท. (ผู้เชี่ยวชาญการ คอ.บ.ต. (น.ว.ค.ช.))		= 1			
- ข้าราชการของ สป.มท. ที่มีปฏิบัติงานประจำใน คอ.บ.ต.		= 13			

กองกลาง	39	กองสารนิเทศ	25	กองการต่างประเทศ	26	กองคลัง	39
ผู้อำนวยการ ระดับต้น		ผู้อำนวยการ ระดับต้น		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการเขตต้น (วิชาการเงินและบัญชี) ระดับต้น	
กองการเจ้าหน้าที่	59	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	170	สถาบันดำรงราชานุภาพ	45	สำนักกฎหมาย	29
ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับสูง	
ผช.และผ.ด้านกรณียกยอบุคคล (น.น.ช.)		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผช.เฉพาะด้านนโยบายและแผน (น.ว.ค.ช.)		ผช.ด้านกฎหมาย (น.ก.ช.)	
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	25	สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์	39	สำนักนโยบายและแผน	68	สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด	39
ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผู้อำนวยการ ระดับสูง	
ผช.เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (น.น.ช.)		ผู้อำนวยการ ระดับสูง		ผช.เฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (น.ว.ค.ช.)		ผช.เฉพาะด้านพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด (น.ว.ค.ช.)	
ศูนย์ปฏิบัติการข้าราชการกรมมหาดไทย	16	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (2,433)					
ผู้อำนวยการ ระดับต้น		ผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ระดับสูง)	76				
		รองผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ระดับต้น)	218				
		หน่วยตรวจสอบภายในจังหวัด	199				
		สำนักงานจังหวัด 76 จังหวัด					
		หัวหน้าสำนักงานจังหวัด (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1,940				

พนักงานราชการ = 412 (คพร. อนุมัติ 540)
ลูกจ้างประจำ = 374

แผนภาพแสดงสัดส่วนกรอบอัตรากำลังภาพรวม และสัดส่วนกรอบอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



จากตารางและแผนภาพแสดงให้เห็นว่า กรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๔,๐๐๖ ตำแหน่ง โดยมีข้าราชการจำนวน ๓,๒๑๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๓ มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๗๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๙ และมีพนักงานราชการ จำนวน ๔๑๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๘ โดยในราชการบริหารส่วนกลาง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๗๘๕ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๗๒ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘๙๘ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๒๒.๔๒ และในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒,๔๓๓ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๓๕ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๓๔๐ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๑๐๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๘

๓.๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๒๑๘ ตำแหน่ง หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน ๒,๒๑๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๒ รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๕๙๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๓๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๓ และตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ จำนวน ๙๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๓ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔)

ตำแหน่ง/ระดับ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ)
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๖๐	๓๘๙	๕๔๙
อาวุโส	๔๗	-	๔๗
รวม	๒๐๗	๓๘๙	๕๙๖ (๑๘.๕๒)
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๘๑	๑,๒๖๘	๑,๖๔๙
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๒	๔๐	๔๒
ชำนาญการ	๔	-	๔
ชำนาญการพิเศษ	๑๓๗	๓๖๖	๕๐๓
เชี่ยวชาญ	๑๖	-	๑๖
เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ	๑	-	๑
ทรงคุณวุฒิ	๓	-	๓
รวม	๕๔๔	๑,๖๗๔	๒,๒๑๘ (๖๘.๙๒)
ระดับต้น	๔	-	๔
ระดับต้น/สูง	๒	-	๒
ระดับสูง	๙	๗๖	๘๕
รวม	๑๕	๗๖	๙๑ (๒.๘๓)
ระดับต้น	๒	๒๑๘	๒๒๐
ระดับสูง	๑๗	๗๖	๙๓
รวม	๑๙	๒๙๔	๓๑๓ (๙.๗๓)
รวมทั้งสิ้น	๗๘๕	๒,๔๓๓	๓,๒๑๘
คิดเป็นร้อยละ	๒๔.๓๙	๗๕.๖๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงให้เห็นสัดส่วนกรอบอัตรากำลังของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางเปรียบเทียบกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยคิดเป็นสัดส่วนประมาณ ๒๔.๓๙ : ๗๕.๖๗ ซึ่งเป็นโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนภารกิจในการแปลงนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๓.๒.๒ จำนวนสายงานและสายทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการแต่ละประเภทตำแหน่ง รวมจำนวน ๒๕ สายงาน ดังนี้

๑) ประเภทบริหาร จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ (๑) สายงานบริหาร (๒) สายงานบริหารงานปกครอง และ (๓) สายงานตรวจราชการกระทรวง

๒) ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ (๑) สายงานอำนวยการ และ (๒) สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน

การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๑๑๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณาแต่งตั้ง ย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับข้าราชการ ดังนี้

๓) ประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น ๗ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๑๓ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ (๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) นักทรัพยากรบุคคล (๓) นักจัดการงานทั่วไป (๔) นักวิเทศสัมพันธ์ และ (๕) นักประชาสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ (๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี และ (๓) นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (ปัจจุบันไม่มีสายงานดังกล่าวแล้ว)

กลุ่มที่ ๔ ได้แก่ บรรณารักษ์

กลุ่มที่ ๕ ได้แก่ นิติกร

กลุ่มที่ ๖ ได้แก่ วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร

กลุ่มที่ ๗ ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

๔) ประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๗ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ (๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ (๒) เจ้าพนักงานพัสดุ

กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ

กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นายช่างไฟฟ้า

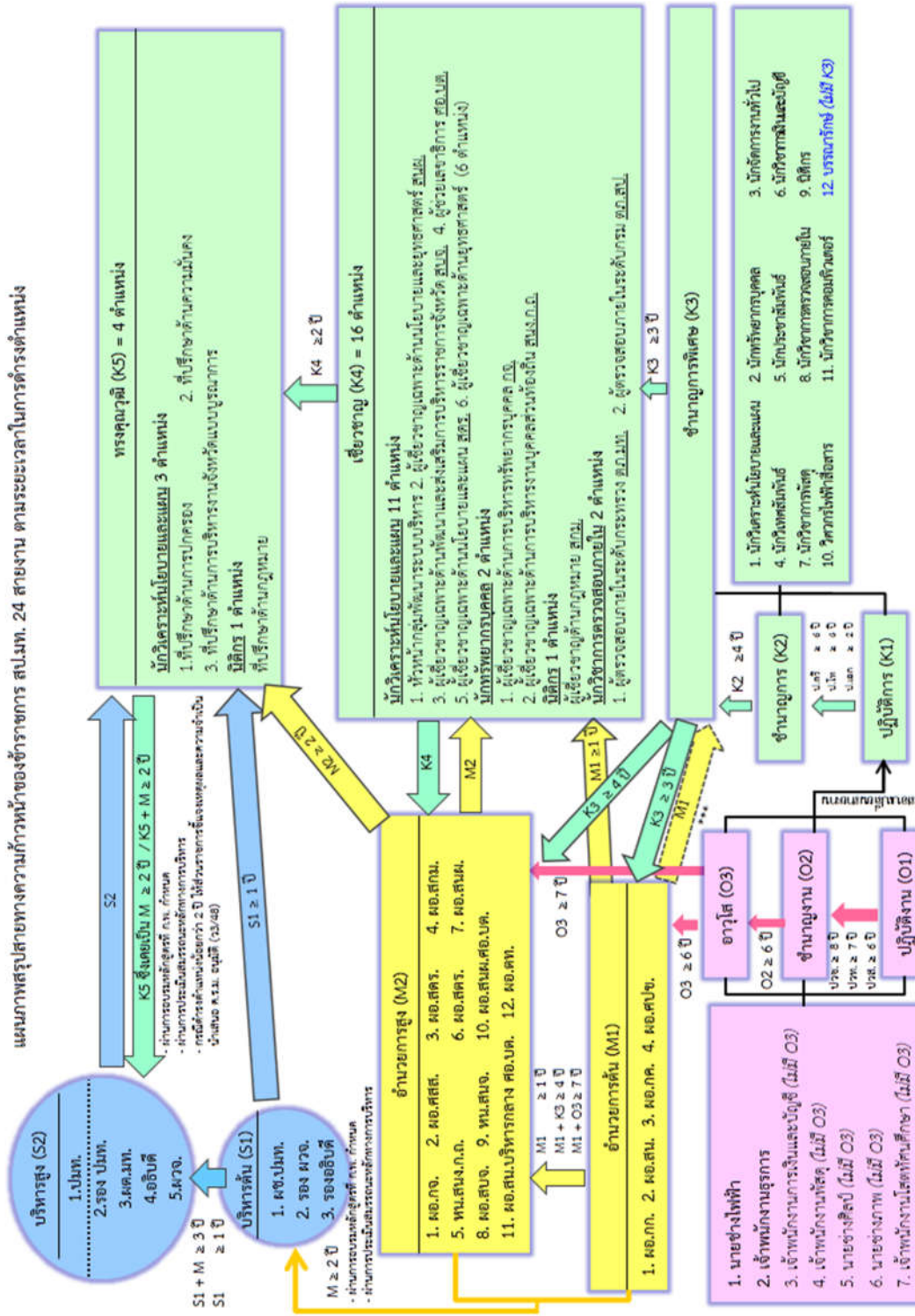
กลุ่มที่ ๔ ได้แก่ นายช่างศิลป์

กลุ่มที่ ๕ ได้แก่ นายช่างภาพ

กลุ่มที่ ๖ ได้แก่ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นสายงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมุ่งเน้นด้านการจัดทำแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดและเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในด้านการจัดทำแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้จัดทำสายทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้



หมายเหตุ : สายทางความก้าวหน้าเป็นคุณสมบัติขั้นต่ำที่จะได้รับการพิจารณาและสั่งกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้รับการอนุมัติตั้งเป็นไปตามเงื่อนไข และลักษณะที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงการจัดอยู่ตำแหน่งของ ส.บ.ท. *** หมายเลข แผนกการปฏิบัติราชการขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการเข้าผู้ดำเนินการเป็นไปตามเงื่อนไขการดำเนินการตามระเบียบราชการ ระดับชั้นราชการเท่านั้น

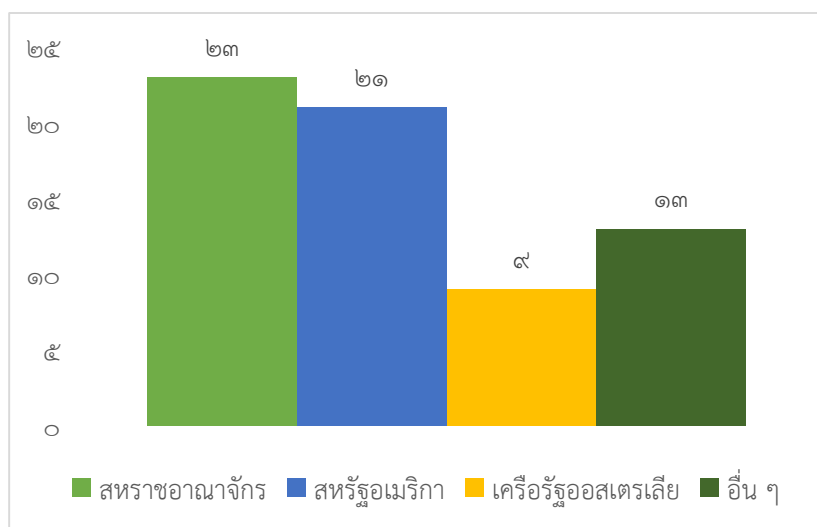
๓.๓ ข้อมูลข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

๓.๓.๑ ข้อมูลข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๑.๒๐
ปริญญาโท	๕๐.๐
ปริญญาตรี	๔๑.๒๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗.๖๐
รวม	๑๐๐.๐๐

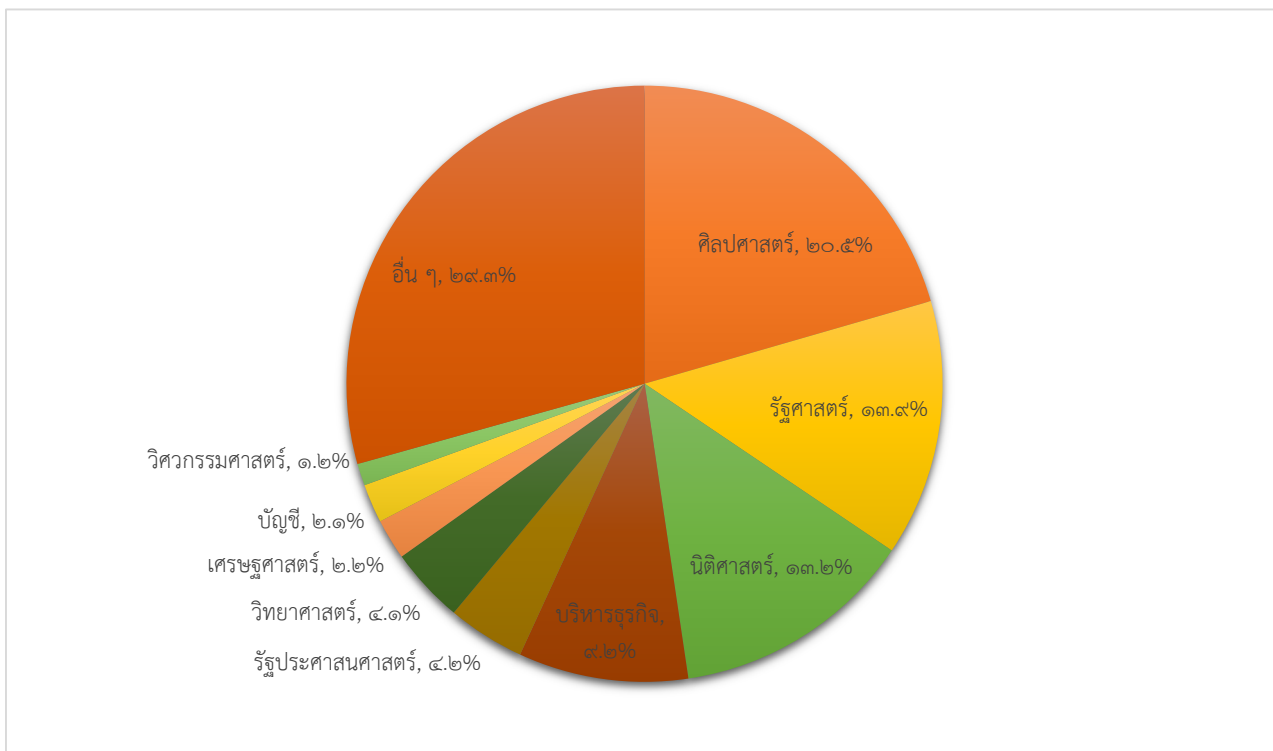
จากการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน ๑,๔๔๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมาเป็นข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๑๙๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒ ในขณะที่ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๒๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๖ และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

๓.๓.๒ ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา



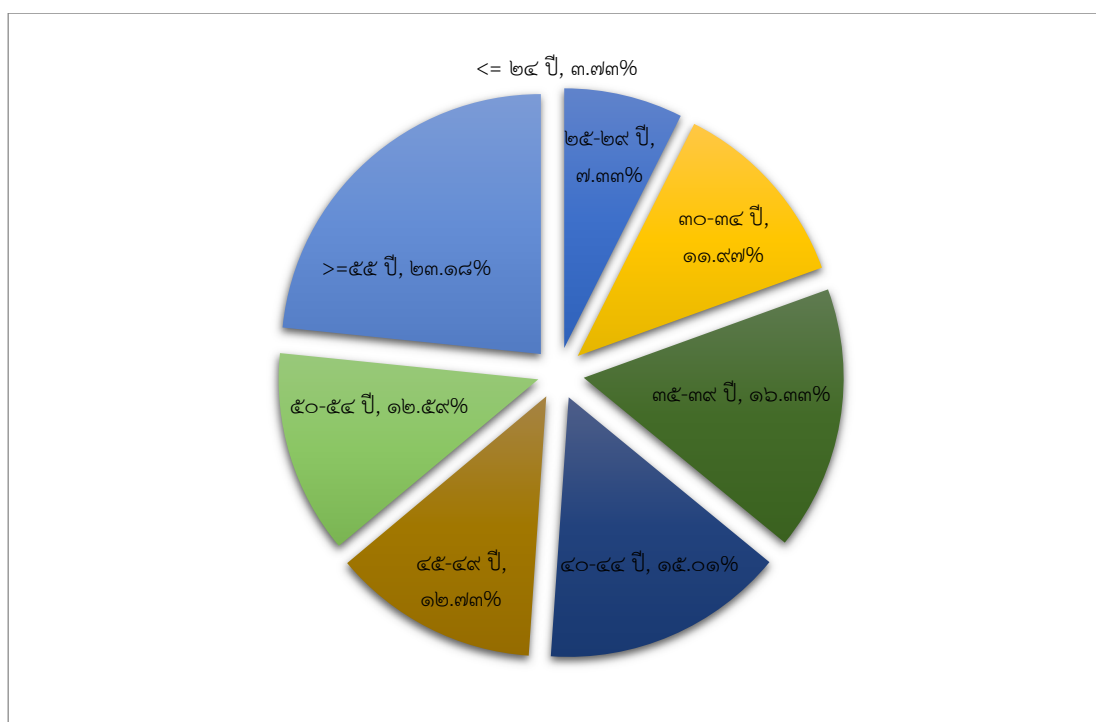
ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา พบว่า มีข้าราชการในสังกัดสำเร็จการศึกษาจากสหราชอาณาจักรมากที่สุด จำนวน ๒๓ ราย รองลงมาเป็นสหรัฐอเมริกา ๒๑ ราย เครือรัฐออสเตรเลีย จำนวน ๙ ราย และประเทศอื่น ๆ จำนวน ๑๓ ราย

๓.๓.๓ ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จจำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ , ๑๓.๙ และ ๑๓.๒ ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีข้าราชการในสังกัดสำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ , ๔.๒ และ ๔.๑ ตามลำดับ

๓.๓.๔ ข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

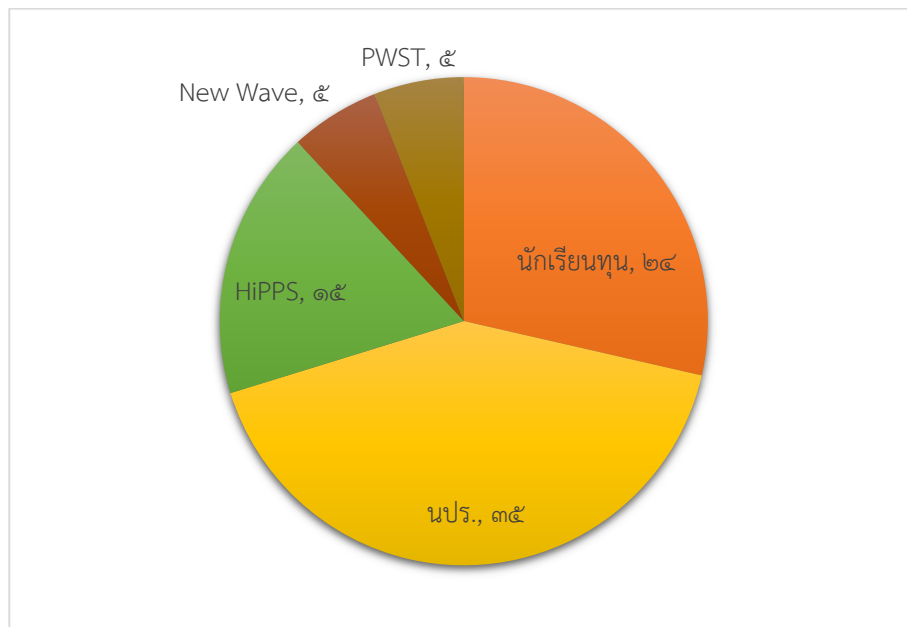


จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่าข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีอายุเฉลี่ย ๔๔ ปี ๙ เดือน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

- ข้าราชการอายุน้อยกว่าหรืออายุ ๒๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๓
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๒๕ - ๒๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๗
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๑
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๕ - ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๓
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๙
- ข้าราชการอายุมากกว่าหรืออายุ ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๘

ซึ่งมีจำนวนข้าราชการช่วงอายุมากกว่าหรือมีอายุ ๕๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการที่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี , ๓๐ - ๓๔ ปี , ๔๐ - ๔๔ ปี , ๔๕ - ๔๙ ปี , ๕๐ - ๕๔ ปี , ๒๕ - ๒๙ ปี และช่วงอายุน้อยกว่าหรือมีอายุ ๒๔ ปี ตามลำดับ

๓.๓.๕ ข้อมูลกำลังคนคุณภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



จากข้อมูลกำลังคนคุณภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่ามีข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน ๒๔ ราย มีข้าราชการที่เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำนวน ๓๕ ราย เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน ๑๕ ราย จบหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (The New Wave Leader for Thai Civil Servant Development Program) จำนวน ๕ ราย และผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่เข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/ Study Team : PWST) จำนวน ๕ ราย

๓.๓.๖ ข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ (การสูญเสียข้าราชการ)

ปีงบประมาณ	ลาออก	ให้โอน	เกษียณอายุราชการ	เสียชีวิต	ถูกลงโทษทางวินัย (ออก)	ยอดรวมการสูญเสีย	ร้อยละของการสูญเสียเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๕	๒๘	๑๓๑	๕	๑	๒๑๐	๖.๕๓
พ.ศ. ๒๕๖๒	๘๐	๒๙	๑๑๘	๒	-	๒๒๙	๗.๑๒
พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๓	๔๖	๑๒๐	-	๒	๒๑๑	๖.๕๖
รวม	๑๖๘	๑๐๓	๓๖๙	๗	๓	๖๕๐	๒๐.๒๐

จากการพิจารณาข้อมูลเชิงลึก พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสูญเสียข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๖๕๐ คนแบ่งออกเป็น ๕ มิติหลัก คือ การลาออก จำนวน ๑๖๘ คน การให้โอน จำนวน ๑๐๓ คน การเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓๖๙ คน เสียชีวิต จำนวน ๗ คน และการถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๓ คน ดังนี้

๑) การลาออก

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ลาออกจากราชการ รวมจำนวน ๑๖๘ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔๓ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๘๐ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕ คน

๒) การให้โอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการที่ให้โอนไปจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รวมจำนวน ๑๐๓ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔๖ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๙ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘ คน

๓) การเกษียณอายุราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ รวมจำนวน ๓๖๙ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒๐ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๑๘ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๓๑ คน

๔) การเสียชีวิต

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการที่เสียชีวิตรวมทั้งหมด ๗ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ คน

๕) การลงโทษทางวินัย

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๓ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ปีงบประมาณ	บรรจุใหม่	รับโอน	การบรรจุกลับ เข้ารับราชการ	ยอดรวมการ รับราชการ	ร้อยละของ อัตราการ ทดแทนเมื่อ เทียบกับกรอบ อัตรากำลัง
พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๐	๙๙	๑	๑๗๐	๕.๒๘
พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๘	๙๗	-	๑๔๕	๔.๕๑
พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๓๙	๔๔	-	๑๘๓	๕.๖๙
รวม	๒๕๗	๒๔๐	๑	๔๙๘	๑๕.๔๘

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการรับข้าราชการจำนวนทั้งหมด ๔๙๘ คน แบ่งออกเป็น ๓ มิติหลัก คือ การบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๒๕๗ คน การรับโอน จำนวน ๒๔๐ คน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๑ คน ดังนี้

๑) การบรรจุข้าราชการใหม่

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่รวมจำนวน ๒๕๗ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีข้าราชการบรรจุใหม่สูงสุดถึง ๑๓๙ คน รองลงมาคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗๐ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๘ คน

๒) การรับโอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีการรับโอนข้าราชการมาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รวมจำนวน ๒๔๐ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔๔ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๙๗ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๙๙ คน ทั้งนี้ การรับโอนจำนวนหนึ่งเป็นการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักปกครอง ระดับต้น (รองผู้ว่าราชการจังหวัด) จากกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

๓) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุกลับเข้ารับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน

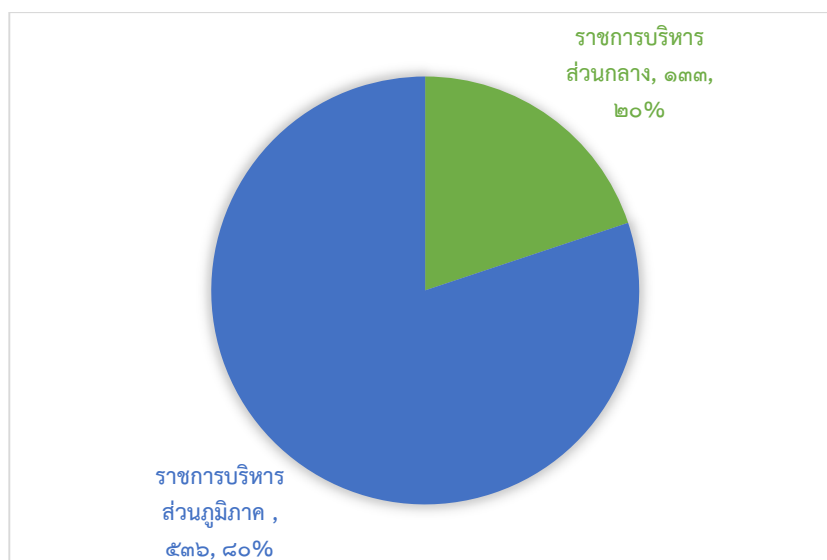
๓.๓.๗ ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการใน ๕ ปี (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ตารางแสดงข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการใน ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปี พ.ศ.	ประเภทตำแหน่ง/จำนวน (คน)				รวม	
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร	คน	ร้อยละ ของกรอบ
๒๕๖๔	๒๕	๔๕	๖	๕๕	๑๓๑	๓.๒๗
๒๕๖๕	๒๐	๓๘	๔	๖๓	๑๒๕	๓.๑๒
๒๕๖๖	๓๑	๔๒	๕	๔๙	๑๒๗	๓.๑๗
๒๕๖๗	๓๓	๕๓	๘	๔๘	๑๔๒	๓.๕๔
๒๕๖๘	๑๒	๔๓	๗	๒๖	๘๘	๒.๑๙
รวม	๑๒๑	๒๒๑	๓๐	๒๔๑	๖๑๓	๑๕.๒๘

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยใน ๕ ปีข้างหน้าพบว่า อัตราการสูญเสียอันเนื่องมาจากผลการเกษียณอายุเฉลี่ยร้อยละ ๓/ปี ของกรอบอัตรากำลังที่มี และการสูญเสียข้าราชการจากผลการเกษียณอายุภายใน ๕ ปีโดยรวม เฉลี่ยประมาณ ร้อยละ ๑๕.๒๘ ของกรอบอัตรากำลังที่มี โดยส่วนมากอัตราการสูญเสียข้าราชการในแต่ละปีเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร รองลงมาประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และประเภทอำนวยการ ตามลำดับ

๓.๓.๘ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการใน ๕ ปีของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จากแผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบช่วงอายุของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคได้คาดการณ์ว่ามีข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน ๕๓๖ คน และมีข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๓๓ คน

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength)

(๑.๑) องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีกลไกและเครือข่ายการบริหารงานครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (จังหวัด)

(๑.๒) องค์กรมีระบบการทำงานที่มีการสั่งสมประสบการณ์มายาวนาน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันมีความเข้มแข็งเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับของภาคส่วนต่าง ๆ

(๑.๓) องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

(๑.๔) องค์กรมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับสูงในองค์กร มีรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ดูแลรับผิดชอบกลุ่มภารกิจและกำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยเป็นรายพื้นที่ รวมทั้งมีหัวหน้าหน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์) และบุคลากรในสังกัดทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แทนรัฐบาลในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการในระดับจังหวัดและอำเภอ นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดและบุคลากรในสำนักงานจังหวัด ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กรในส่วนภูมิภาค

(๑.๕) องค์กรมีการบริหารงานบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

(๑.๖) องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

(๒.๑) การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้วิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย - นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีส่วนช่วยสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ - การแบ่งโครงสร้างและกำหนดหน้าที่มีความชัดเจน มีการบูรณาการการทำงานเป็นทีม และมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน - มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมากกำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยยังขาดแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ - แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อก้าวหน้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้น - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการนำโปรแกรม DPIS มาใช้ แต่ยังขาดการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยังไม่ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง และเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. กำหนด - การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การทดสอบจิตวิทยา การทดสอบ Public speaking การทดสอบทักษะด้านคอมพิวเตอร์ - การบรรจุบุคลากรมีความถูกต้อง ทันเวลา สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโดยใช้โปรแกรม DPIS เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคุ้มค่า - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ e-Pay Slip 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน - การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถรักษาบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญ และสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน - บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT และบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านนี้ - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคคล - บุคลากรมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนให้ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น COPs e-Learning - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ - การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสังกัด - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานขององค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับผลสำเร็จขององค์กร - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใสและเป็นธรรม 	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - การมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง รวมทั้งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาได้ - มีกฎหมายใหม่ แต่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดอย่างถูกต้องและครบถ้วน และจัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น ร้องเรียนร้องทุกข์ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมีความพร้อมรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ - บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง - กลไกและดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และร้องทุกข์อย่างรวดเร็ว 	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ - การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบคอมพิวเตอร์มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีที่สุด - ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี - มีแนวทาง/กลไกในการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน - บุคลากรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง 	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด - ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร

การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

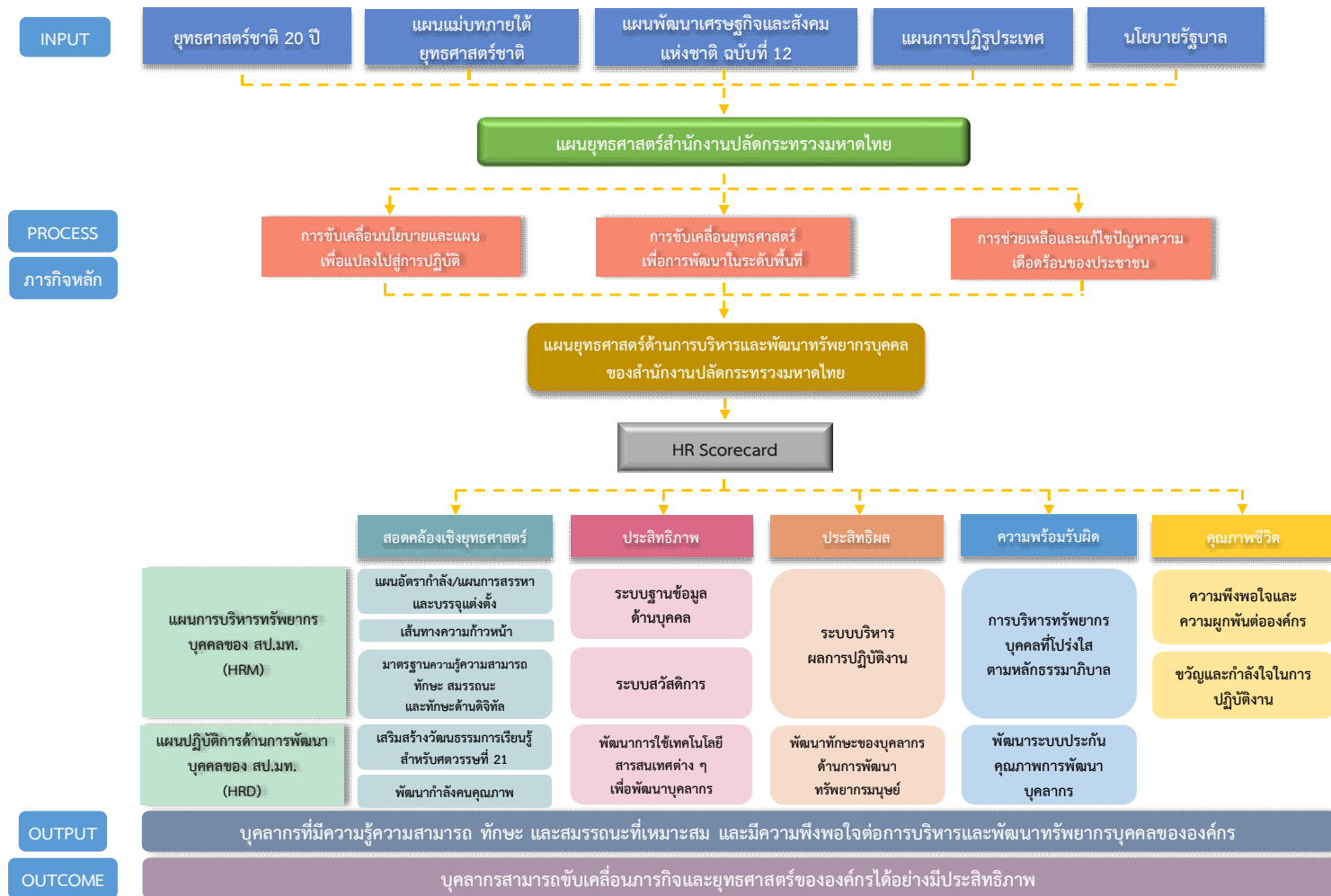
(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษาและส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ

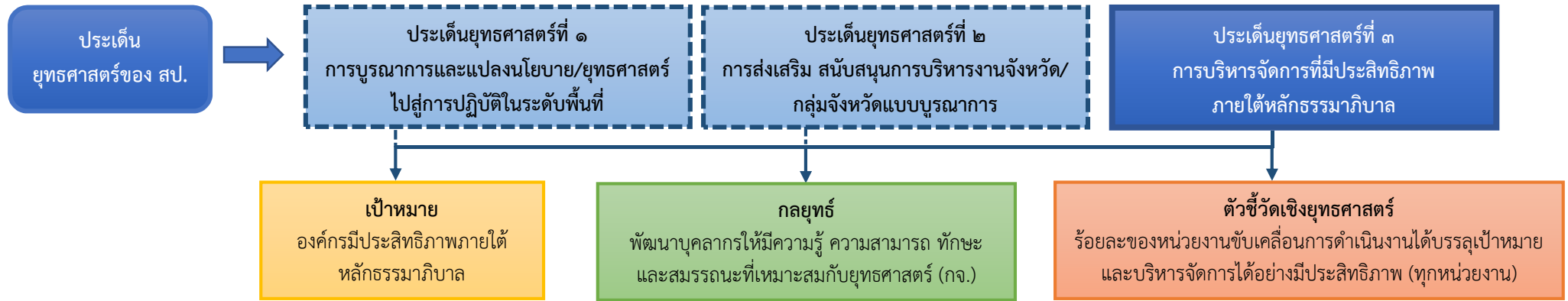
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของนโยบาย แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รวมทั้งได้วิเคราะห์ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนที่ ๕ ต่อไป

ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
 ๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ สป. “เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”



วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ตามหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

HR Scorecard	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
เป้าประสงค์	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป. ๒. บุคลากรมีขีดความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป. ๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย ๒. ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ ๓. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค	๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิผลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร

๕.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์	๑. ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่ มีประสิทธิภาพมีความ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ สป.	๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ของ สป.	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้มีความ เหมาะสม เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของ สป.	๑. การดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังของ สป. ๑.๑ การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ๑.๒ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ๑.๔ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสาย งาน ๑.๕ การปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งงานภายใน ๑.๖ การบริหารอัตราร่างจากผล การเกษียณอายุราชการ ๑.๗ การจัดสรรอัตรากำลัง พนักงานราชการเพื่อทดแทน ตำแหน่งข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ	✓	✓	- กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๒. บุคลากรมีขีดความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป.	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการใน สป.	๑. จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการใน สป. ให้มีความเป็นปัจจุบัน และครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการใน สป. - ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานจัดการงานทั่วไป - ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒ สายงานที่เหลือ	✓	✓	- กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กจ.สป.
			๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	๑. จัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. วิเคราะห์ Skill Gap ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	๑. การจัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. - การจัดทำบัญชีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. - การสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. (Skill Gap) - การสรุปผลการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	✓		- กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กจ.สป.
		๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	๔. ระดับความสำเร็จของการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน	๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่ชัดเจน	๑. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน	✓		- กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ	
						๒๕๖๔	๒๕๖๕		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑. ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ และ ทันสมัย	๑. จำนวนกิจกรรม/ กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๑. ปรับปรุงระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อสนับสนุนการ บริหารงานบุคคล ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลฯ ให้เป็น ปัจจุบันและมีความ ครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การปรับปรุงระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๒. การปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลในสังกัด สป. และ บุคลากรที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ใน ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) และในระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (DPIS)	✓	✓	- กลุ่มงานบรรจุ แต่งตั้งและข้อมูล บุคคล กจ.สป. - ทุกกลุ่มงานใน กจ.สป.	
		๒. ระบบบริการที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจ ในการให้บริการแก่ บุคลากร	๑. จัดระบบบริการงาน เจริญและบัตรประจำตัวผู้ ได้รับพระราชทานเหรียญ พัทธเกียรตินิยมและเหรียญ ราชการชายแดนให้มีความ สะดวกและรวดเร็ว	๑. การให้บริการงานเหรียญและ บัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทาน เหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญ ราชการชายแดน	๑. การให้บริการงานเหรียญและ บัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทาน เหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญ ราชการชายแดน	✓	✓	- กลุ่มงาน สวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป.
		๓. กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ความเชื่อมโยงระหว่าง ส่วนกลางกับส่วน ภูมิภาค	๑. ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาโอกาสความ เชื่อมโยงด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความรู้และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๓. สนับสนุนให้บุคลากรมี การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวน กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ สำนักงานจังหวัด	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวน กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ สำนักงานจังหวัด	✓	✓	- ทุกกลุ่มงานใน กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิผลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม และสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ สป.	๑. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ สป.	✓	✓	- กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล กจ.สป. - กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ. สป.
			๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของ มท. ๒. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	✓	✓	- กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ. สป.
			๓. ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ของ สป.	✓	✓	- กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป. เป็นไปตามแนวทางที่ สป. กำหนด	๑. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป.	✓	✓	- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กจ.สป.
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนข้าราชการ สป. ลดลง	๑. สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แก่บุคลากรในสังกัด สป. ๒. พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.	✓	✓	- กลุ่มงานวินัย กจ.สป.
			๒. ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกำหนดเวลา	๑. จัดระบบการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	๑. การแก้ไขปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ สป. ๒. การดำเนินกระบวนการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัยข้าราชการ	✓	✓	- กลุ่มงานวินัย กจ.สป.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี	๑. จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด ๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามทุก ๓ เดือน ๓. การฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่เป็นประจำทุกปี	✓	✓	- กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป. - กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	
				และมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<p>๔. การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการในสังกัด</p> <p>๕. การทำประกันชีวิตกลุ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๖. การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (work from home)</p>			
		๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร	<p>๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>๓. อัตราการลาออกและขอโอนออกของข้าราชการลดลง</p>	<p>๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ</p>	<p>๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สป.</p> <p>๒. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สป.</p> <p>๓. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการและผู้ปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี</p> <p>๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวง (ส่วนกลาง) และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย</p>	✓	✓	<p>- กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป.</p> <p>- กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล กจ.สป.</p> <p>- กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ. สป.</p>



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โทร. ๐๒ ๒๒๓ ๘๗๙๐