

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สารบัญ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๒
๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	๓
๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๔
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕
๒.๕ นโยบายรัฐบาล	๖
๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๗
๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ	๙
๒.๘ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐
๒.๙ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐
ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๒
๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๓
๓.๓ ข้อมูลข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๘
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๔
- การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๒๖
ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๗
๕.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๘
- ประเด็นยุทธศาสตร์	
- เป้าประสงค์	
- ตัวชี้วัด	
- กลยุทธ์	
- แผนงาน/โครงการ	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคล ภาครัฐสมัยใหม่ และแผนปฏิรูปราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจ ที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

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 โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ 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 รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับ **แผนแม่บทฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ** ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ 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 คุ่มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

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

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

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมวดหมาย ทั้งหมด ๑๐ หมวดหมาย ประกอบด้วย หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม หมวดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับ**หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน** ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

- ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม
- ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ
- ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตาม**หมวดหมายการพัฒนา** จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมาย

ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็น เป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมายเหตุที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๒.๕ 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 กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมิน องค์กรประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มิติที่ 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 และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็น ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้าง แรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงสัดส่วน ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และปฏิบัติหน้าที่ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่มีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

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

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “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) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้นำประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๘ แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจของกระทรวงมหาดไทย (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน บนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

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

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสังคมสงบสุข
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและชุมชนเข้มแข็ง
๓. ภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีความสามารถในการแข่งขัน และได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล
๔. องค์กรสมรรถนะสูง ตอบโจทย์ประชาชน ยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ให้เติบโตอย่างสมดุล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๙ แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่ใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศาสตร์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
๒. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการขับเคลื่อนงาน

“Change For Good”

ค่านิยม

“วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์การ

“ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการและขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานเชิงพื้นที่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย

๑. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์
๒. จังหวัด/กลุ่มจังหวัดมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. องค์กรสมรรถนะสูง ตอบโจทย์ประชาชน ยึดหลักธรรมาภิบาล

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) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ
- (๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากตารางและแผนภาพแสดงให้เห็นว่า กรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๔,๐๐๔ ตำแหน่ง โดยมีข้าราชการจำนวน ๓,๑๗๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๗ มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๘๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๙ และมีพนักงานราชการ จำนวน ๕๔๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๔ โดยในราชการบริหารส่วนกลาง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๗๕๕ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘๙๓ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๒๒.๒๘ และในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒,๔๑๙ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕๖ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๔๓๗ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๑๑๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๒

๓.๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๗๔ ตำแหน่ง หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน ๒,๒๗๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๙ รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๕๐๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๕ ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๓๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๖ และตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ จำนวน ๘๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖)

ตำแหน่ง/ระดับ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ)
ประเภททั่วไป			
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๓๔	๓๒๐	๔๖๔
อาวุโส	๔๖	-	๔๖
รวม	๑๘๐	๓๒๐	๕๐๐ (๑๕.๗๕)
ประเภทวิชาการ			
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๘๐	๑,๓๒๑	๑,๗๐๑
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๒	๔๐	๔๒
ชำนาญการ	๕	-	๕
ชำนาญการพิเศษ	๑๓๕	๓๖๘	๕๐๓
เชี่ยวชาญ	๑๗	-	๑๖
เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ	๑	-	๑
ทรงคุณวุฒิ	๓	-	๓
รวม	๕๔๓	๑,๗๒๙	๒,๒๗๒ (๗๑.๕๙)
ประเภทอำนวยการ			
ระดับต้น	๔	-	๔
ระดับต้น/สูง	-	-	๒
ระดับสูง	๙	๗๖	๘๕
รวม	๑๓	๗๖	๘๙ (๒.๘๐)
ประเภทบริหาร			
ระดับต้น	๒	๒๑๘	๒๒๐
ระดับสูง	๑๗	๗๖	๙๓
รวม	๑๙	๒๙๔	๓๑๓ (๙.๘๖)
รวมทั้งสิ้น	๗๕๕	๒,๔๑๙	๓,๑๗๔
คิดเป็นร้อยละ	๒๓.๗๙	๗๖.๒๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงให้เห็นสัดส่วนกรอบอัตรากำลังของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางเปรียบเทียบกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยคิดเป็นสัดส่วนประมาณ ๒๓.๗๙ : ๗๖.๒๑ ซึ่งเป็นโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนภารกิจในการแปลงนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๓.๒.๒ จำนวนสายงานและสายทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการแต่ละประเภทตำแหน่ง รวมจำนวน ๒๒ 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

การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพิจารณาแต่งตั้ง ย้าย รับโอน หรือเลื่อนข้าราชการ ดังนี้

๓) ประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๗ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ (๑) เจ้าพนักงานธุรการ และ (๒) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ (๒) เจ้าพนักงานพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นายช่างไฟฟ้า

กลุ่มที่ ๔ ได้แก่ (๑) นายช่างศิลป์ และ (๒) นายช่างภาพ

๔) ประเภทวิชาการ

๔.๑) ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๑๒ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ (๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) นักทรัพยากรบุคคล

(๓) นักจัดการงานทั่วไป (๔) นักวิเทศสัมพันธ์ และ (๕) นักประชาสัมพันธ์

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

(๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ บรรณารักษ์

กลุ่มที่ ๔ ได้แก่ นิติกร

กลุ่มที่ ๕ ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๖ ได้แก่ วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร

๔.๒) ระดับเชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น ๗ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๑๓ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ (๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) (๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) (๓) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) และ (๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๒ (๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) (๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) และ (๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๓ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๔ ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๕ (๑) ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง (นักวิชาการตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญ) และ (๒) ผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม (นักวิชาการตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๖ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย (นิติกรเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๗ ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัย (นิติกรเชี่ยวชาญ)

๔.๓) ระดับทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ที่ปรึกษาด้านการปกครอง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

กลุ่มที่ ๒ ที่ปรึกษาด้านความมั่นคง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)

กลุ่มที่ ๓ ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)

กลุ่มที่ ๔ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นสายงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมุ่งเน้นด้านการจัดทำแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญงานในด้านการจัดทำแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

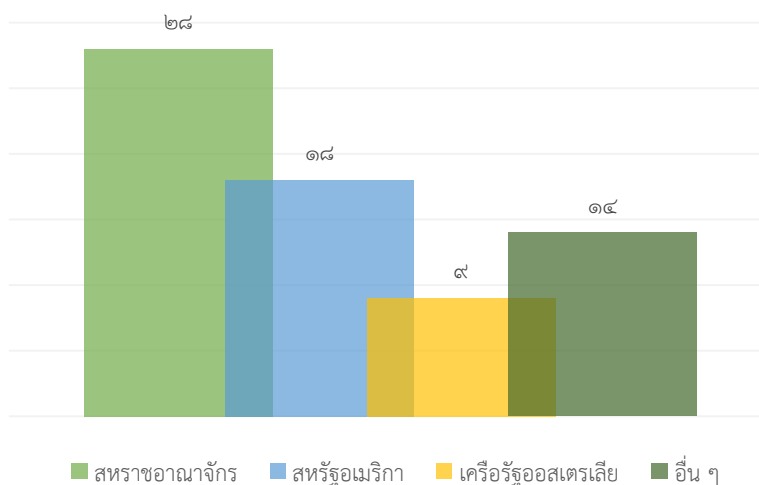
๓.๓ ข้อมูลข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖)

๓.๓.๑ ข้อมูลข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๓๕	๑.๒๑
ปริญญาโท	๑,๔๖๕	๕๐.๗๓
ปริญญาตรี	๑,๒๑๙	๔๑.๒๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๖๙	๕.๘๕
รวม	๒,๘๘๘	๑๐๐.๐๐

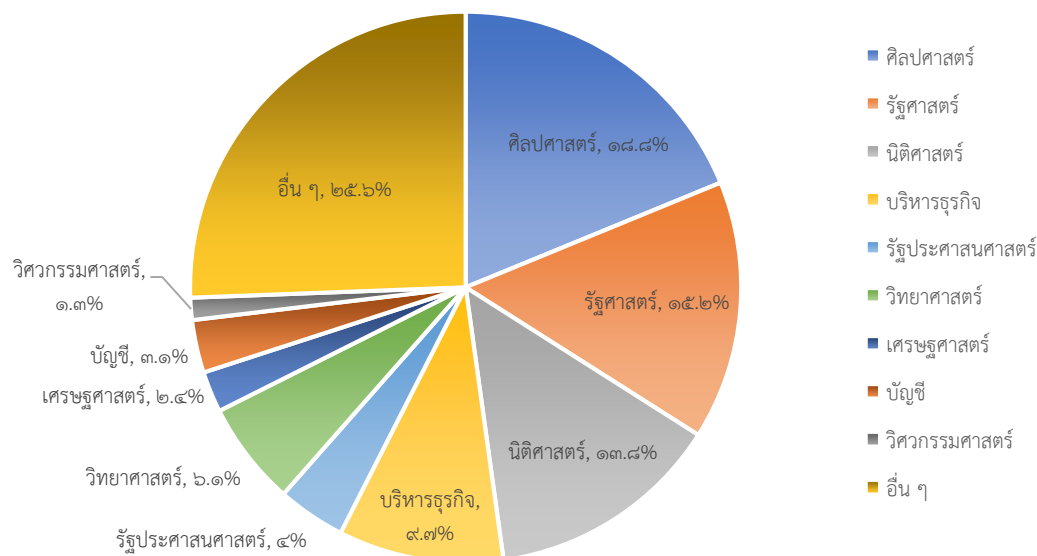
จากการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน ๑,๔๖๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๓ รองลงมาเป็นข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๒๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๑ ในขณะที่ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๖๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๕ และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๑

๓.๓.๒ ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา



ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา พบว่า มีข้าราชการในสังกัดสำเร็จการศึกษาจากสหราชอาณาจักรมากที่สุด จำนวน ๒๘ ราย รองลงมาเป็นสหรัฐอเมริกา ๑๘ ราย เครือรัฐออสเตรเลีย จำนวน ๙ ราย และประเทศอื่น ๆ จำนวน ๑๔ ราย

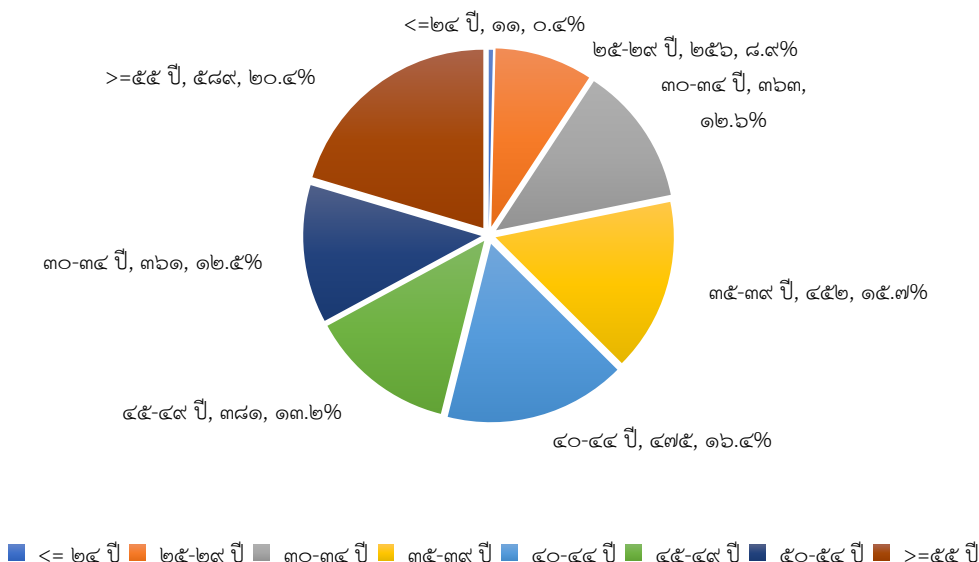
๓.๓.๓ ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จจำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาอื่น ๆ วิชาศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖ , ๑๘.๘ และ ๑๕.๒ ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีข้าราชการในสังกัด สำเร็จการศึกษาทางด้านนิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ , ๙.๗ และ ๖.๑ ตามลำดับ

๓.๓.๔ ข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
<= ๒๔	๑๑	๐.๔
๒๕ - ๒๙	๒๕๖	๘.๙
๓๐ - ๓๔	๓๖๓	๑๒.๖
๓๕ - ๓๙	๔๕๒	๑๕.๗
๔๐ - ๔๔	๔๗๕	๑๖.๔
๔๕ - ๔๙	๓๘๑	๑๓.๒
๕๐ - ๕๔	๓๖๑	๑๒.๕
>= ๕๕	๕๘๙	๒๐.๔
รวม	๒,๘๘๘	๑๐๐.๐๐

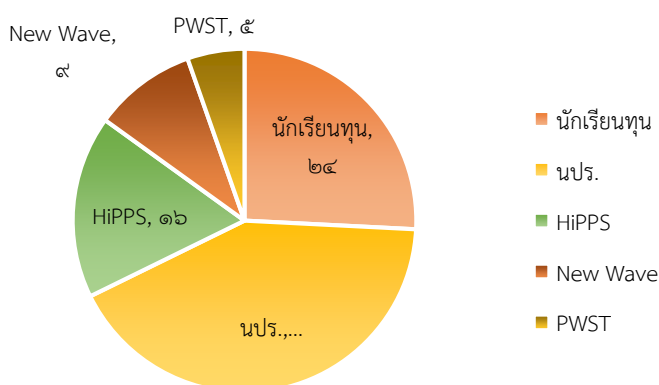


จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่าข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

- ข้าราชการอายุน้อยกว่าหรืออายุ ๒๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๐.๔
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๒๕ - ๒๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๙
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๕ - ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒
- ข้าราชการอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕
- ข้าราชการอายุมากกว่าหรืออายุ ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔

ซึ่งมีจำนวนข้าราชการช่วงอายุมากกว่าหรือมีอายุ ๕๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการที่มีช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี , ๓๕ - ๓๙ ปี , ๔๕ - ๔๙ ปี , ๓๐ - ๓๔ ปี , ๕๐ - ๕๔ ปี , ๒๐ - ๒๙ ปี และช่วงอายุน้อยกว่าหรือมีอายุ ๒๔ ปี ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มข้าราชการที่มีอายุมากกว่าหรือมีอายุ ๕๕ ปี เป็นกลุ่มข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและสูง (รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด) ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่จะไม่ขาดแคลนอัตรากำลัง เนื่องจากในแต่ละปีจะมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจากกรมต่าง ๆ

๓.๓.๕ ข้อมูลกำลังคนคุณภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



จากข้อมูลกำลังคนคุณภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า มีข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน ๒๔ ราย มีข้าราชการที่เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำนวน ๓๙ ราย เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน ๑๕ ราย จบหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (The New Wave Leader for Thai Civil Servant Development Program) จำนวน ๙ ราย และผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่เข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/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. ๒๕๖๕	๗๐	๖๒	๑๓๐	๓	๕	๒๗๐	๘.๕๑
พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๙	๓๕	๑๓๒	๕	๒	๒๒๓	๗.๐๓
พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๕	๒๘	๑๓๑	๕	๑	๒๑๐	๖.๖๒
รวม	๑๖๔	๑๒๕	๓๙๓	๑๓	๘	๗๐๓	๒๒.๑๖

จากการพิจารณาข้อมูลเชิงลึก พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสูญเสียข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๗๐๓ คนแบ่งออกเป็น ๕ มิติหลัก คือ การลาออก จำนวน ๑๖๔ คน การให้โอน จำนวน ๑๒๕ คน การเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓๙๓ คน เสียชีวิต จำนวน ๑๓ คน และการถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๘ คน ดังนี้

๑) การลาออก

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ลาออกจากราชการ รวมจำนวน ๑๖๔ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔๙ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๐ คน

๒) การให้โอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการที่ให้โอนไปจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รวมจำนวน ๑๒๕ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๕ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖๒ คน

๓) การเกษียณอายุราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ รวมจำนวน ๓๙๓ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๓๑ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๓๒ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓๐ คน

๔) การเสียชีวิต

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการที่เสียชีวิตรวมทั้งหมด ๑๓ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน

๕) การลงโทษทางวินัย

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๘ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ คน

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ปีงบประมาณ	บรรจุใหม่	รับโอน	การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	ยอดรวมการรับราชการ	ร้อยละของอัตราทดแทนเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๒๗	๘๙	-	๓๑๖	๕.๒๘
พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๖๔	๙๔	๑	๒๕๙	๔.๕๑
พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๐	๙๙	๑	๑๗๐	๕.๖๙
รวม	๔๖๑	๒๘๒	๒	๗๔๕	๑๕.๕๘

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการรับข้าราชการจำนวนทั้งหมด ๗๔๕ คน แบ่งออกเป็น ๓ มิติหลัก คือ การบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๔๖๑ คน การรับโอน จำนวน ๒๘๒ คน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๒ คน ดังนี้

๑) การบรรจุข้าราชการใหม่

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่รวมจำนวน ๔๖๑ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีข้าราชการบรรจุใหม่สูงสุดถึง ๒๒๗ คน รองลงมาคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๔ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗๐ คน

๒) การรับโอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีการรับโอนข้าราชการมาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รวมจำนวน ๒๘๒ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๙๙ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๙๔ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๘๙ คน

๓) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุกลับเข้ารับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน

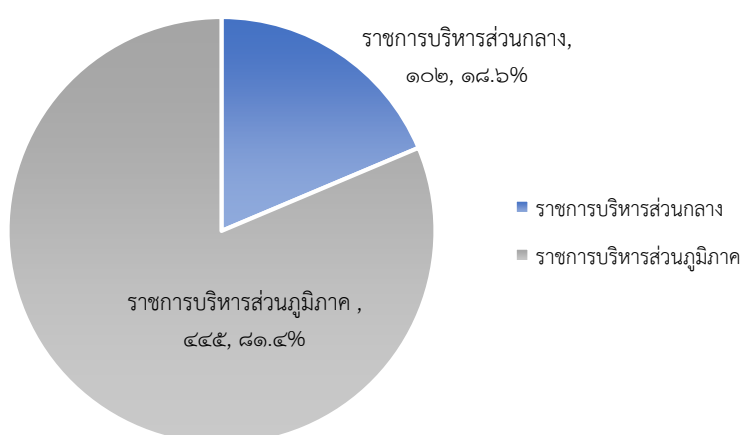
๓.๓.๗ ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการใน ๕ ปี (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)
 ตารางแสดงข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการใน ๕ ปี (ปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปี พ.ศ.	ประเภทตำแหน่ง/จำนวน (คน)				รวม	
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร	คน	ร้อยละ ของกรอบ
๒๕๖๖	๒๘	๓๑	๓	๖๙	๑๓๑	๔.๑๓
๒๕๖๗	๒๙	๔๔	๙	๗๐	๑๕๒	๔.๗๙
๒๕๖๘	๑๑	๓๖	๖	๕๓	๙๗	๓.๐๖
๒๕๖๙	๑๙	๓๖	๘	๖๓	๘๘	๒.๗๗
๒๕๗๐	๒๐	๓๕	๕	๖๐	๗๙	๒.๔๙
รวม	๑๐๗	๑๘๒	๓๑	๒๒๗	๕๔๗	๑๗.๒๓

หมายเหตุ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและสูง (รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด) ถือเป็นกลุ่มที่จะไม่ขาดแคลน
 อัตรากำลัง เนื่องจากในแต่ละปีจะมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจากกรมต่าง ๆ

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการในสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงมหาดไทยใน ๕ ปีข้างหน้า พบว่า อัตราการสูญเสียอันเนื่องมาจากผลการเกษียณอายุเฉลี่ย
 ร้อยละ ๓.๔๕ ต่อปี ของกรอบอัตรากำลังที่มี และการสูญเสียข้าราชการจากผลการเกษียณอายุภายใน ๕ ปี
 โดยรวมเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ ๑๗.๒๓ ของกรอบอัตรากำลังที่มี โดยส่วนมากอัตราการสูญเสียข้าราชการในแต่ละปี
 เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร รองลงมาประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และประเภทอำนวยการ ตามลำดับ

๓.๓.๘ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการใน ๕ ปีของข้าราชการ
 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จากแผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบช่วงอายุของข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง
 และส่วนภูมิภาคได้คาดการณ์ว่ามีข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน
 ๕๓๖ คน และมีข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๓๓ คน

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none">๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย๒. มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ๔. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น โปรแกรม DPIS การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ e-Pay Slip	<ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมาก กำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่๒. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยยังขาดแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง๔. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก๕. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการนำโปรแกรม DPIS มาใช้ แต่ยังขาดการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยังไม่ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้าน ICT และขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๖. มีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน</p> <p>๗. มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น</p> <p>๘. มีการมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง รวมทั้งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ</p> <p>๙. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดอย่างถูกต้องและครบถ้วน และจัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น ร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๐. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๑๑. ไม่ขาดแคลนผู้ดำรงตำแหน่งระดับประเภทบริหาร (รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด) เนื่องจากมีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งมาจากกรมต่าง ๆ ทุกปี</p>	<p>๗. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๘. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร</p> <p>๙. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร</p>
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๑. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area – based Approach)</p> <p>๒. การทำงานรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)</p>	<p>๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๓. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p> <p>๔. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกากว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p>	<p>๒. การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</p> <p>๓. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกากว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด</p>

การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

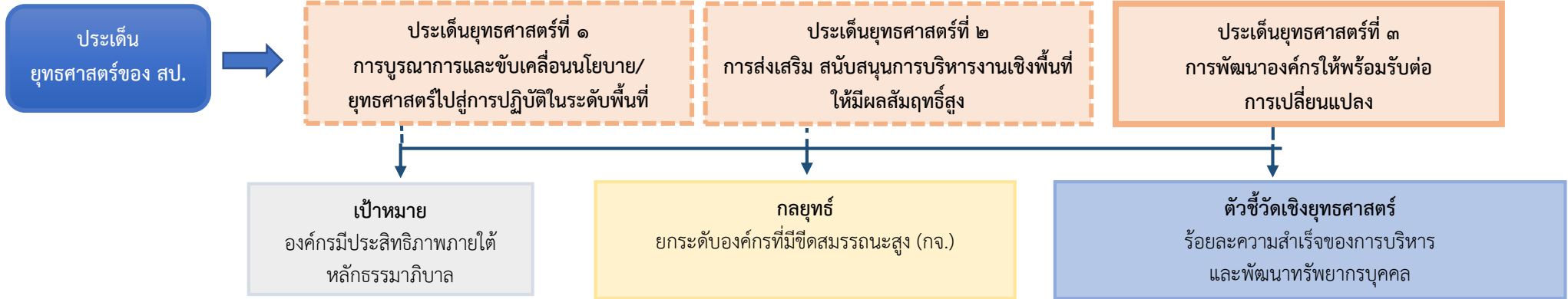
(๕) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษาและส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของนโยบาย แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งได้วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนที่ ๕ ต่อไป

ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สป. “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”



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 การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
เป้าประสงค์	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป. ๒. บุคลากรมีขีดความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป. ๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย ๒. ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ ๓. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค	๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร

๕.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงานรับผิดชอบ	
						๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์	๑. ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ สป.	๑. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังของ สป.	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ สป.	๑. การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของ สป. ๑.๑ การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ๑.๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๑.๔ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ๑.๕ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน ๑.๖ การบริหารอัตรารว่างจาก ผลการเกษียณอายุราชการ ๑.๗ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงาน ราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กจ.สป.	
		๒. บุคลากรมีขีด ความสามารถที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ สป.	๒. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการใน สป.	๑. จัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการ ใน สป. ให้มีความเป็นปัจจุบัน และครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการใน สป. - ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๙ สายงาน - ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐ สายงาน	✓	✓					- กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กจ.สป.
		๓. บุคลากรมีความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๔. ระดับความสำเร็จ ของการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายงาน	๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ของสายงานที่ชัดเจน	๑. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน	✓	✓	✓	✓	✓		- กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กจ.สป..

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๑. ปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลฯ ให้เป็นปัจจุบันและมีความครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๒. การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในสังกัด สป. และบุคลากรที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) และในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ.สป. - ทุกกลุ่มงานใน กจ.สป.
		๒. ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการแก่บุคลากร	๑. จัดระบบบริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดนให้มีความสะดวกและรวดเร็ว	๑. การให้บริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดน	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป.
		๓. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค	๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาไกลความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่สำนักงานจังหวัด	✓	✓	✓	✓	✓	- ทุกกลุ่มงานใน กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	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. การทบทวนหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของ มท. ๒. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ. สป.	
	๓. ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑. ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงโครงสร้างและ การกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการของ สป.	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กจ.สป.	
	๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม		๑. ร้อยละความสำเร็จในการประเมินผล การปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	๑. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป.	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กจ.สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนข้าราชการ สป. ลดลง	๑. สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แก่บุคลากรในสังกัด สป. ๒. พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. การให้ความรู้ในการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานวินัย กจ.สป.
			๒. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัย	๑. จัดระบบการดำเนินการทางวินัยให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานวินัย กจ.สป.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี	๑. จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด ๒. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามทุก ๔ เดือน ๓. การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการในสังกัด ๔. การทำประกันชีวิตกลุ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป.
		๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๓. อัตราการลาออกและขอโอนออกของข้าราชการ ลดลง	๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความผูกพันต่อองค์กร ๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างผูกพัน ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร สป.มท. ๒. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สป. ๓. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการและผู้ปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี	✓	✓	✓	✓	✓	- กลุ่มงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กจ.สป. - กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล กจ.สป. - กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กจ. สป.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
					๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวง (ส่วนกลาง) และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย						

