

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ
 สถาบันดำรงราชานุภาพ
 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



แผนพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สารบัญ

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
	๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐	๒
	๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒
	๒.๓ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.	๓
	๒.๔ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕
ส่วนที่ ๓	โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง	๗
	๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๗
	๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๗
ส่วนที่ ๔	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๐
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ HRD SWOT Analysis	๑๐
	๔.๒ ตารางแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร กับการวิเคราะห์ SWOT Analysis และเหตุผลสนับสนุนอื่น	๑๓
ส่วนที่ ๕	แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๔
	๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๔
	๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๕
	๕.๓ รายละเอียดตามประเด็นยุทธศาสตร์	๑๖
	- ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	
	- เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	
	- ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	
	- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/ปีงบประมาณ	
	- หน่วยงานรับผิดชอบ	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ รวมทั้งการเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย ประกอบกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ตลอดจนจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะสมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งสอดรับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

โดยในส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้ ๑) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” ๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ ๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยกำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองต่อโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

โดยในสถานการณ์พัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองต่อโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และ ๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานของรัฐและบุคลากรภาครัฐ

๕) ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้

๖) กลไกการดำเนินการ

กำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ คือ ๑) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร หรือ ๒) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

๗) ประเด็นการพัฒนา กำหนดประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำทนายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๘) การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการให้ส่วนราชการ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ รวมทั้งส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๙) **ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการ** ได้แก่ (๑) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน (๓) ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด (๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service และ (๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

๑๐) การติดตามและประเมินผล

สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณที่ได้ดำเนินการตามแนวทางฯ แล้วเสร็จ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป

๒.๔ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในระยะ ๕ ปี โดยสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”

พันธกิจ

๑. พัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
๒. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการขับเคลื่อนงาน

“Change For Good”

ค่านิยม

“วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์การ

“ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

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 กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลง นโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรม และการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน
- (๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
- (๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- (๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารงานและให้บริการด้านการสื่อสารแก่ส่วนราชการต่าง ๆ และจังหวัด
- (๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๘) ดำเนินการและประสานการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติไปสู่การบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด การยื่นคำขอของงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตลอดจน ติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และสนับสนุนการปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค
- (๙) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ ๑๘๙๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ กำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

โครงสร้างองค์กรกำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

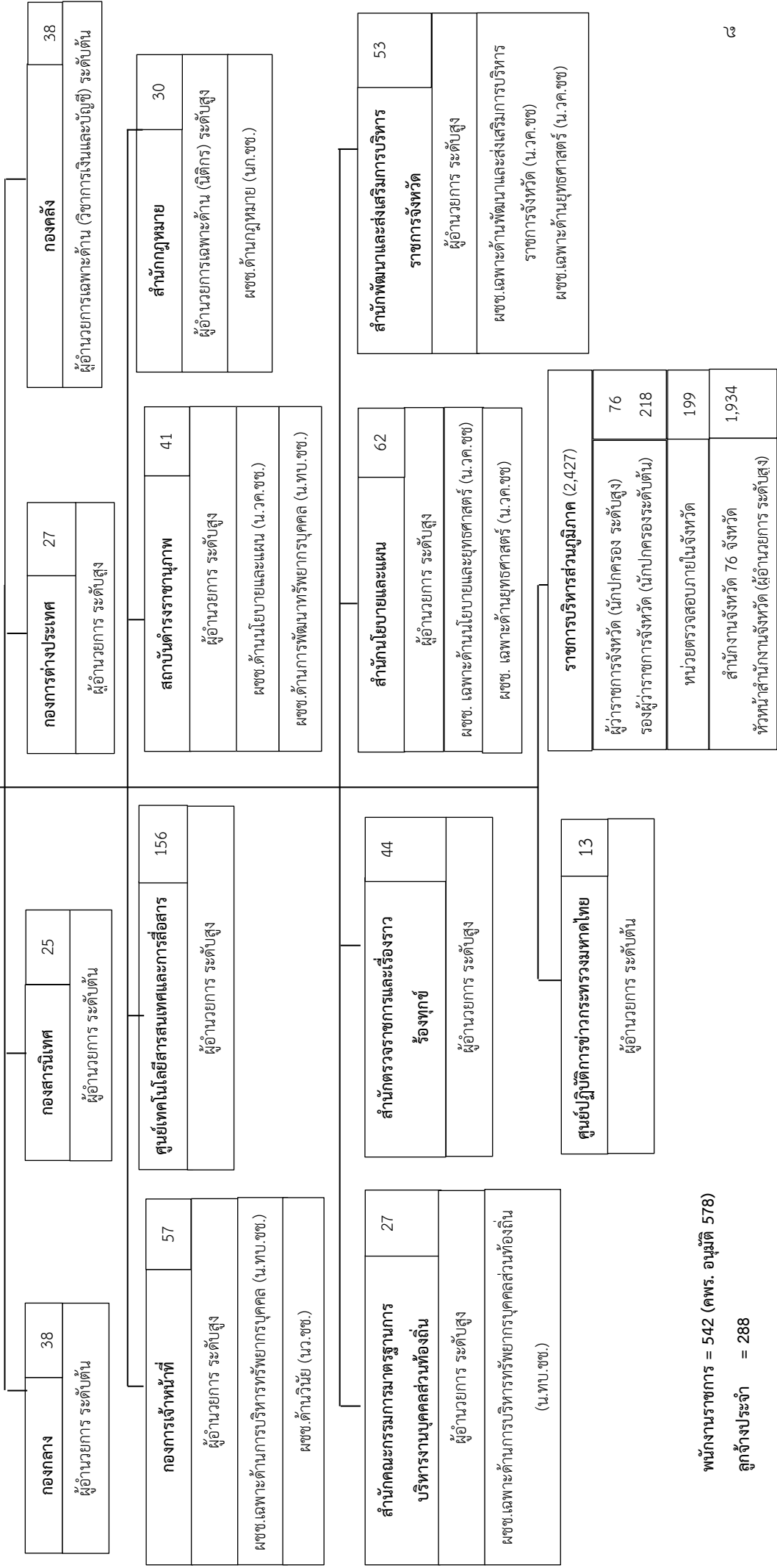
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

กลุ่มงานไม่สังกัดกอง

- กลุ่มตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง (นวก.ตส.ชช) = 10
- ผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม (นวก.ตส.ชช)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (น.วค.ชช) = 10
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต = 9
- กลุ่มยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง กระทรวงมหาดไทย = 6
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่มจังหวัด = 72

สำนักงานปลัดกระทรวง	3,172
ปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับสูง)	

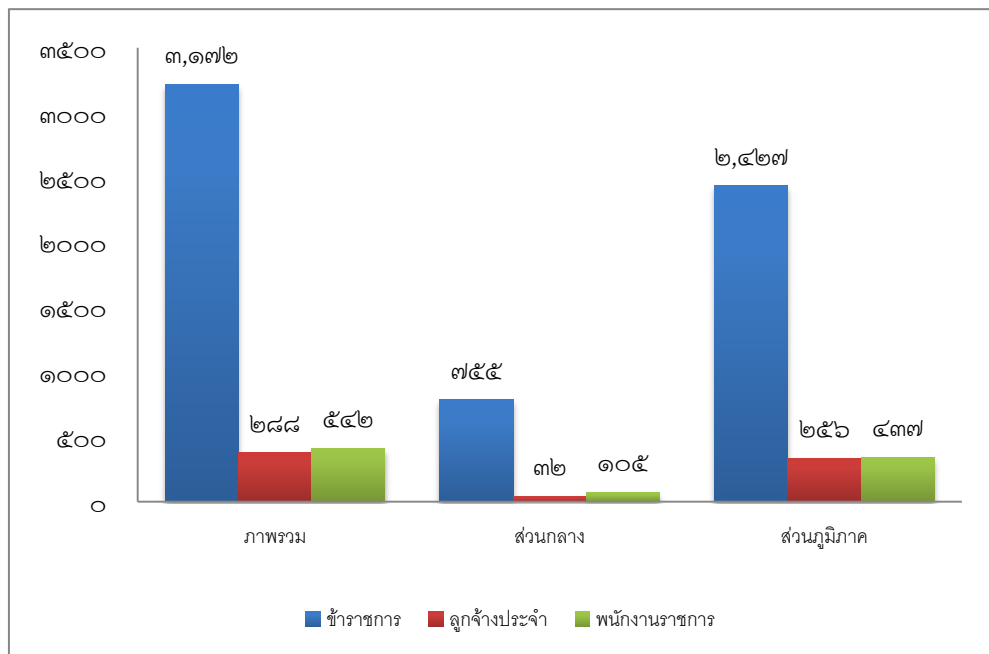
- รองปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับสูง) = 4
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการกระทรวง) = 12
- ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกร ระดับทรงคุณวุฒิ) = 1
- ที่ปรึกษาด้านความมั่นคง (น.วค. ระดับทรงคุณวุฒิ) = 1
- ที่ปรึกษาด้านการปกครอง (น.วค. ระดับเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ) = 1
- ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (น.วค. ระดับทรงคุณวุฒิ) = 1
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับต้น) = 2
- ผู้ช่วยเลขาธิการ คอ.บต. (น.วค.ชช.) = 1
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (น.วค.ชช.) = 3



พนักงานราชการ = 542 (คพร. อนุมัติ 578)

ลูกจ้างประจำ = 288

กรอบอัตรากำลังภาพรวม และสัดส่วนกรอบอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามแผนภาพแสดงสัดส่วน ดังต่อไปนี้



กรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จำนวนรวมทั้งสิ้น 4,002 ตำแหน่ง ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 3,172 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 288 ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน 542 ตำแหน่ง สำหรับราชการบริหารส่วนกลางมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น จำนวน 892 ตำแหน่ง ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 755 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 32 ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน 105 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 22.28 และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 2,427 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 256 ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน 437 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,120 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 77.96

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ HRD SWOT Analysis ซึ่งพิจารณาจากแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ดังนี้

ปัจจัยภายใน (internal factors)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. สป.มท. มีกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทั่วประเทศ</p> <p>๓. บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Change for Good)</p> <p>๔. มีการบูรณาการและประสานการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วน ครอบคลุมทั้ง ๓ ระดับ ๕ กลไก และ ๗ ภาคี เครือข่าย</p> <p>๕. องค์กรมีสถาบันการพัฒนาบุคลากรที่มีหลักสูตร ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐาน</p> <p>๖. องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบ การติดต่อ สื่อสารอย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๗. องค์กรมีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p> <p>๘. บุคลากร สป.มท. ระดับกลาง – สูงมีประสบการณ์ การทำงานเชิงพื้นที่</p> <p>๙. องค์กรได้ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์เพื่อ ประเทศไทยที่ยั่งยืนกับสหประชาชาติประจำ ประเทศไทยด้วยแนวคิด “๗๖ จังหวัด ๗๖ คำมั่น สัญญา เพื่อการพัฒนาเพื่อความเท่าเทียม เพื่อความ ยั่งยืน “โลกนี้เพื่อเรา”</p>	<p>๑. องค์กรมีภารกิจที่หลากหลายส่งผลให้องค์กรต้อง ปรับนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำให้มีความจำเป็นต้อง พัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย</p> <p>๒. ระบบข้อมูลที่นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา บุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๓. การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรยังไม่สามารถ ดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกระดับได้ตามความจำเป็น</p> <p>๔. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๕. แผนปฏิบัติการขาดการบูรณาการกับแผนงาน ด้านบุคลากรในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๖. ขาดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์แต่ละด้าน แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนอง การสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรทั้งทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>๗. ขาดทิศทางและความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)</p> <p>๘. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด โดยเน้นการ ฝึกอบรมเป็นหลัก ควรกำหนดแนวทางและวางระบบ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลายให้เข้ากับ บริบทปัจจุบัน เช่น ระบบ Coaching ระบบ Mentoring และระบบ On the job training เป็นต้น</p>

	<p>๙. ขาดการสื่อสารภายใน และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการสื่อสารภายใน</p> <p>๑๐. ขาดระบบการจัดเก็บความรู้ภายในของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๑๑. การบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจบูรณาการดำเนินงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๑๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่</p> <p>๑๓. องค์กรขาดการพัฒนาารูปแบบการทำงานเพื่อรองรับการทำงานแบบใหม่</p> <p>๑๔. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขาดความครอบคลุมและขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</p>
--	---

ปัจจัยภายนอก (external factors)

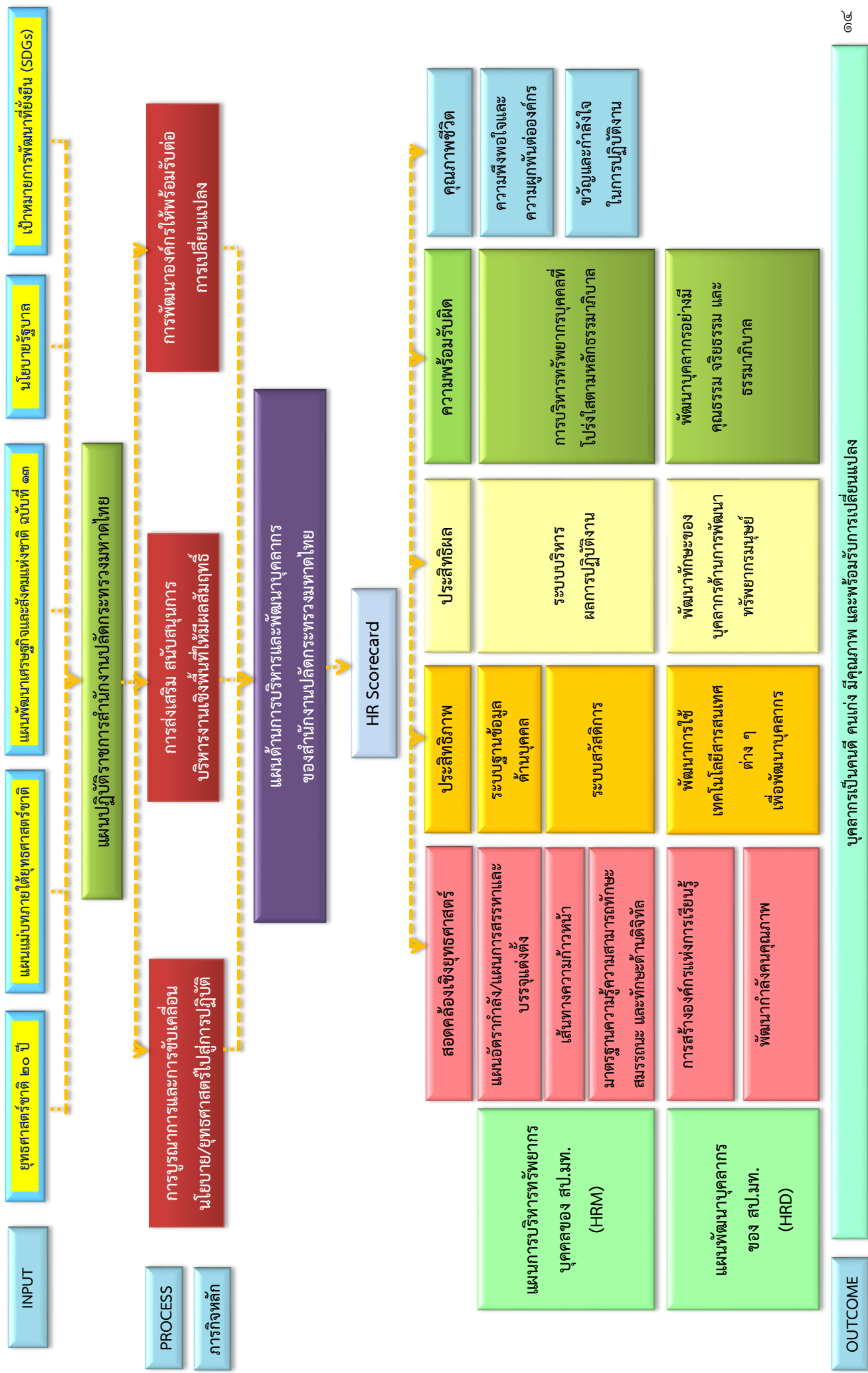
โอกาส (opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats : T) หรือความท้าทาย (Challenges)
<p>๑. การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>๒. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area – based Approach) ทำให้มีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากรบูรณาการ การทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย</p> <p>๓. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน</p> <p>๔. การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio – Circular – Green Economy: BCG) ที่มุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อมและสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>๑. โรคอุบัติใหม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)</p> <p>๒. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT มีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว</p> <p>๓. จากบริบทที่ก้าวสู่สังคมสูงวัยของประเทศทำให้องค์กรต้องเตรียมองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๔. ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)</p> <p>๕. ปัญหาสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง (Climate Change) ภัยธรรมชาติ และโลกร้อน</p> <p>๖. รูปแบบการแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลให้เกิดภาวะสมองไหลของบุคลากรภาครัฐสูงขึ้น</p>

<p>๕. พันธกิจในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายในปี ๒๐๓๐</p> <p>๖. นโยบายของภาครัฐในการสร้างความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน</p>	<p>๗. บุคลากรภาครัฐรุ่น Generation Y และ Z มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคตตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรส่งผลให้ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการทำงานของบุคลากรภาครัฐเปลี่ยนแปลง</p> <p>๘. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๙. ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมไซเบอร์ เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับตัวบุคลากรและการทำงานให้เท่าทันเพื่อป้องกันภัยคุกคามดังกล่าว</p>
---	--

๔.๒ ตารางแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis และเหตุผลสนับสนุนอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยภายใน		ปัจจัยภายนอก		สรุปประเด็น	เหตุผลในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภัยคุกคาม		
๑. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	W1, W13	-	T1, T2, T3	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จากจุดอ่อน (W) และภัยคุกคาม (T)	- วัฒนธรรมองค์กร
๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร						
๒.๑ พัฒนาบุคลากรตามตัวแบบสมรรถนะของบุคลากรและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ.	-	W1, W3	O2, O3	T1, T8, T9	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์จากจุดอ่อน (W) โอกาส (O) และภัยคุกคาม (T)	- ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดโดย ก.พ.
๒.๒ พัฒนากำลังคนคุณภาพ	-	W7	-	T6, T7	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จากจุดอ่อน (W) และภัยคุกคาม (T)	- ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดโดย ก.พ.
๓. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร	-	-	O3	-	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์จาก โอกาส (O)	-
๔. พัฒนาทักษะของบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	-	-	-	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จากภารกิจ	- เป็นการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพ อันเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรตามภารกิจ
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	-	-	-	-	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จากภารกิจ	- เป็นการดำเนินงานเพื่อรองรับตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ ๔.๐ หมวด ๕ ข้อ ๕.๔ (เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร)

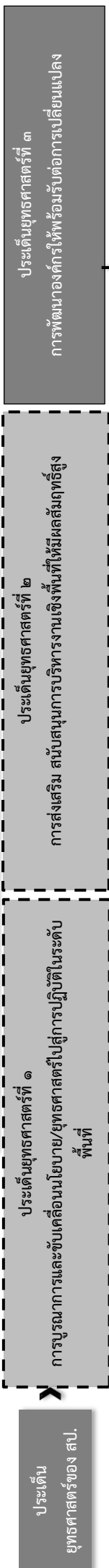
ส่วนที่ ๕ แผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



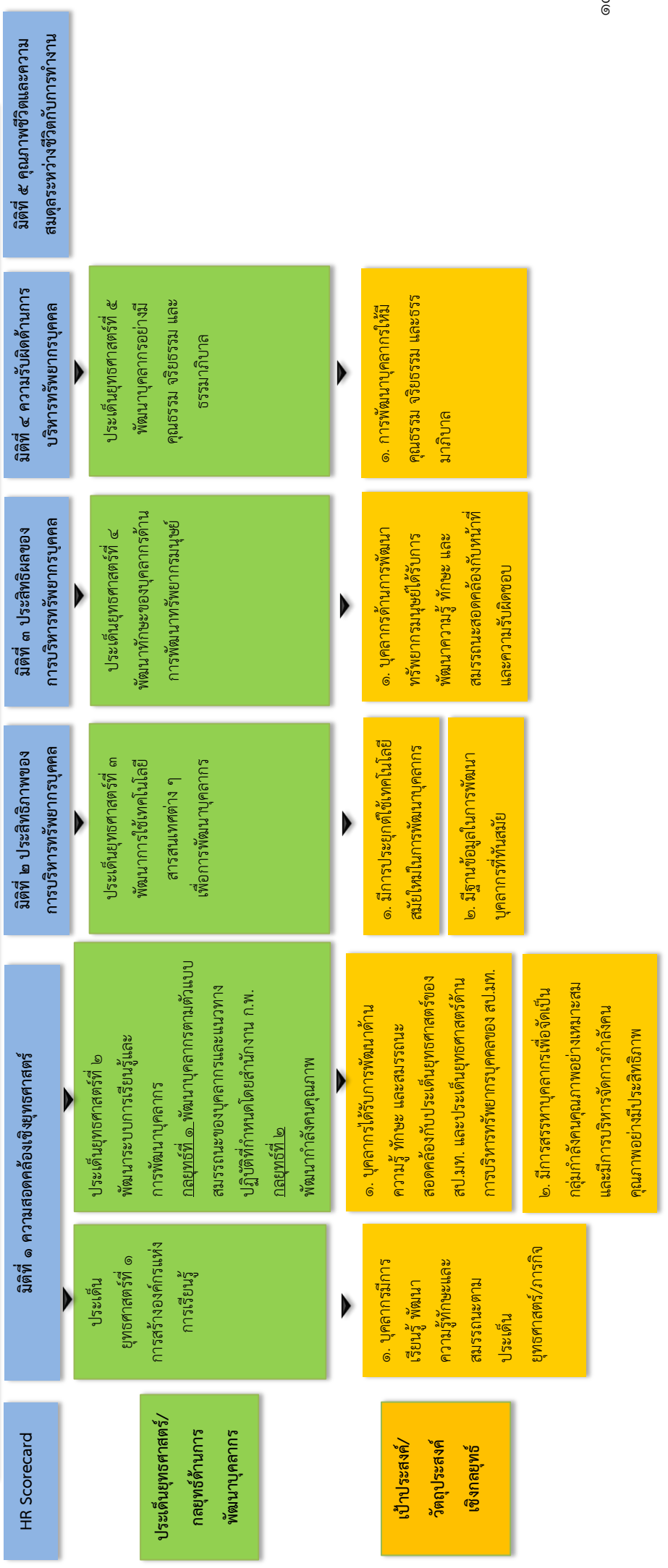
๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สป. “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”



วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร “การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



๕.๓ รายละเอียดตามประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรมีการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะตามประเด็น ยุทธศาสตร์/ภารกิจ	๑. ร้อยละของบุคลากร มีองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติราชการ ๒. ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการต่อองค์ ความรู้ที่ให้บริการ	๑. การจัดทำ E – Book เอกสารความรู้ สตร. คลัง ความรู้กระทรวงมหาดไทย ๒. การเก็บข้อมูล/ถอดบทเรียน ตามนโยบายที่สำคัญเพื่อจัดทำ เป็นองค์ความรู้/คู่มือการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ข้อ ๑. และ ๒. เผยแพร่ ผ่านทางเว็บไซต์ www.stabundamrong.go.th www.km.moi.go.th และเพจ เฟสบุ๊กมหาดไทย Knowledge Management ๓. การพัฒนาการให้บริการ ห้องสมุดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	√	สตร.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	๓. ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินงานตาม แผนการจัดการความรู้ ๔. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาการ เรียนรู้จากองค์กร และ ภายนอกองค์กร	๓. จำนวนชุดข้อมูล ความรู้ภายในหน่วยงาน	๔. โครงการพัฒนาจังหวัด แม่ฮ่องสอนให้เป็นที่ การเรียนรู้ ๕. โครงการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ ๖. กิจกรรมสร้างทีมงานให้ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญที่ หลากหลายและสามารถทำงาน ทดแทนกันได้เพื่อส่งเสริมให้ องค์กรมีความเข้มแข็ง ๗. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ความรู้จากผู้คนรุ่นใหม่ ๘. พัฒนาหน่วยงานให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ คลังข้อมูลความรู้ และการสร้าง เครือข่ายแห่งความรู้	√	√	√	√	√	จ.แม่ฮ่องสอน
				√	√	√	√	√	
				√	√	√	√	√	
	๖. จำนวนช่องทางในการ เรียนรู้ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การจัดการ ความรู้ในองค์กร/ร้อยละ ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด	๕. จำนวนชุดข้อมูล ความรู้ภายในหน่วยงาน	๘. โครงการเสริมสร้างการ เรียนรู้ที่หลากหลาย การจัด องค์ความรู้ภายในองค์กรและ เสริมสร้างนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	√	√	√	√	√	จ.กระบี่
				√	√	√	√	√	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๗. ร้อยละของข้าราชการ ในสังกัดที่เข้ารับการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพใน การปฏิบัติราชการ	๑๐. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๒ รายวิชาในแต่ละรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	หน่วยงานในสังกัด สป.ม.ท. และจังหวัด ทุกจังหวัด
		๘. จำนวนหลักสูตรการ ฝึกอบรม e-learning/ จำนวนส่วนราชการที่ ข้าราชการมากกว่าร้อยละ ๕๐ ผ่านการฝึกอบรม ครบถ้วน	๑๑. การเรียนรู้ในหลักสูตร เกี่ยวกับ - ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) - Digital Organization - Data Analytics - Digital Government Transformation	✓	✓	✓	✓	✓	จ.นนทบุรี
		๙. จำนวนส่วนราชการที่มี KM เกี่ยวกับ Growth Mindset และ Self- directed Learning	๑๒. การส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้เกี่ยวกับ Growth Mindset และ Self-directed Learning ผ่านช่องทางและสื่อ ต่าง ๆ	✓					

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๐. จำนวนส่วนราชการ ที่มีบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ เรียนรู้ด้วย ตนเอง	๑๓. การส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
		๑๑. การนำความรู้จาก การอบรมมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน	๑๔. การพัฒนาความรู้ของผู้ ตรวจสอบภายใน โดย การศึกษาค้นคว้าจากเว็บไซต์ ก.พ. ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนารูปแบบ กระบวนการทำงานโดยใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	จ.ลำพูน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร	๒. บุคลากรได้รับการ พัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย และประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารราชการ	๑. ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักปกครองระดับสูง (นปส.) ๒. โครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการ สป.มท. ที่อยู่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ข้าราชการที่ดี ๔. โครงการ Upskill and Reskill นักวิเทศสัมพันธ์เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและบทบาท ด้านการต่างประเทศของ กระทรวงมหาดไทย ๕. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการเงินและบัญชี ของ สป.มท. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	√	√	√	√	√	สตร.สป.
๒.๑ พัฒนาบุคลากรตาม ตัวแบบสมรรถนะของ บุคลากรและแนวทาง ปฏิบัติที่กำหนดโดย สำนักงาน ก.พ.	บุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวง มหาดไทย	๒. ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้และทักษะใน การดำเนินงานวิเทศ สัมพันธ์ (วัดโดยแบบ ประเมินความรู้และความ พึงพอใจภายหลังการ อบรม) ๓. จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการฝึกอบรม	√	√	√	√	√	ตท.สป.	
			√						กค.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔. ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๖. โครงการพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น	✓	✓	✓	✓	✓	กถ.สป.
	๕. จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการฝึกอบรม	๕. จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการฝึกอบรม	๗. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะและ เสริมสร้างความผูกพันเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและศักยภาพใน การปฏิบัติงาน	✓	✓				สภ.สป.
	๖. ความสำเร็จของการ พัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	๖. ความสำเร็จของการ พัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	๘. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกระทรวงมหาดไทย	✓	✓	✓	✓	✓	คสส.สป.
	๗. ระดับความสำเร็จใน การบูรณาการภารกิจใน การทำงานร่วมกันของ หน่วยงานในการ ตอบสนองพื้นที่	๗. ระดับความสำเร็จใน การบูรณาการภารกิจใน การทำงานร่วมกันของ หน่วยงานในการ ตอบสนองพื้นที่	๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานจังหวัดและกลุ่ม จังหวัดแบบบูรณาการ	✓	✓	✓	✓	✓	สบจ.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
		๘. สำนักบริหาร ยุทธศาสตร์บริหารและ กลุ่มจังหวัดสามารถพัฒนา บุคลากรสอดคล้องตาม เป้าหมายที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย กำหนด	๑๐. โครงการขับเคลื่อนและ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำ แผนการบริหารงานและการ บริหารงบประมาณของจังหวัด และกลุ่มจังหวัด	√	√	√	√	√		
		๙. บุคลากรในจังหวัด ชลบุรีมีความรู้ความเข้าใจ การจัดทำแผนการพัฒนา ๒๐ ปี	๑๑. โครงการจัดทำเป้าหมาย การพัฒนาจังหวัดชลบุรี ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๕ และ แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทบพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	√	√					จ.ชลบุรี
		๑๐. บุคลากรในจังหวัด ชลบุรีมีความรู้ความเข้าใจ แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี	๑๒. แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทบพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		√		√	√		

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	๑๑. บุคลากรในจังหวัด ชลบุรีมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้าน ยุทธศาสตร์	๑๓. โครงการพัฒนาบุคลากร ของจังหวัดเพื่อร่วมขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	จ.แม่ฮ่องสอน
				๑๔. โครงการศึกษาเรียนรู้และ ต่อยอดโครงการอื่น เนื่องมาจากพระราชดำริ	✓	✓	✓	✓	
ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	๑๒. บุคลากรในจังหวัด ชลบุรีมีความรู้ความเข้าใจ โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ	๑๕. โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการ พัฒนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้แก่ ข้าราชการบรรจุใหม่ และ ข้าราชการที่โอน/ย้ายมารับ ราชการในพื้นที่จังหวัด แม่ฮ่องสอน	✓	✓	✓	✓	✓	จ.แม่ฮ่องสอน
				๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๕. หน่วยงานภาครัฐ ของจังหวัดสามารถ ปฏิบัติงานสารบัญได้ สะดวกและรวดเร็วมี ประสิทธิภาพ	๑๗. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการใช้งานระบบสาร บรรณอิเล็กทรอนิกส์	✓	✓	✓	✓	✓	จ.ปราจีนบุรี
		๑๖. ร้อยละของ หน่วยงานที่มีความรู้ ความเข้าใจและร่วมมือใน การรวบรวมและจัดทำ ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ ๔.๐ และ ผลการประเมินสถานะ ของหน่วยงานในการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ไม่ต่ำกว่า เป้าหมายมาตรฐาน	๑๘. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (PMQA ๔.๐)	✓	✓	✓	✓	✓	จ. พระนครศรีอยุธยา (ทุกปี) จ.ปัตตานี และ จ.ยะลา (พ.ศ. ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๗. ร้อยละความสำเร็จ ของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในสังกัด สำนักงานจังหวัด อุบลราชธานีมีความเข้าใจ แนวทางและสามารถ ปฏิบัติงานในการตรวจ ติดตามงานในพื้นที่ฯ	๑๙. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ซักซ้อมและจัดทำแผนการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด อุบลราชธานีในการรับการ ตรวจติดตามงานในพื้นที่ของ นายกรัฐมนตรี/รัฐมนตรี/ ผู้ตรวจราชการ กระทรวงมหาดไทย/ผู้ตรวจ สำนักงานกฤษฎีกา/ คณะกรรมการกฤษฎีกาฯ คณะอนุ กรรมการกฤษฎีกาฯ สภา ผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาและ คณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒๐. โครงการส่งเสริมสร้าง ความรู้ ปฏิบัติดีดีและสร้าง ความเข้มแข็งเครือข่ายต่อต้าน การทุจริตจากผลประโยชน์ด้าน การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	จ.อุบลราชธานี
		๑๘. ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ และตระหนักเป็นเครือข่าย ภาครัฐต่อต้านการทุจริต		✓	✓	✓	✓	✓	จ.นครพนม

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๙. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ การเขียนหนังสือราชการ ๒๐. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับงานบริหารจัดการ ภาครัฐมีความรู้ความ เข้าใจในการจัดทำ ดำเนินการประเมิน สถานะของหน่วยงาน ภาครัฐในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และการประเมิน สถานะของหน่วยงานได้ ไม่ต่ำกว่าระดับก้าวหน้า	๒๑. โครงการอบรมหลักสูตร เสริมสร้างทักษะการเขียน หนังสือราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒๒. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานจังหวัดแบบ บูรณาการ	√	√	√	√	√	จ.ชัยนาท
		๒๑. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างมีอ อาชีพ	๒๓. กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะสูง ปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพ และก้าวหน้าต่อ การเปลี่ยนแปลง	√				√	จ.กระบี่

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๒๒. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล	๒๔. โครงการการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)	√	√		√		
	๒๓. ระดับความสำเร็จใน การออกแบบกรอบการ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency)	๒๕. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสำนักงานจังหวัด ปัตตานีในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสำนักงานจังหวัด ปัตตานีในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	√		√			จ.ปัตตานี
	๒๔. ระดับความสำเร็จใน การจัดซื้อจัดจ้างด้วย วิธีการอิเล็กทรอนิกส์ได้ อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ	๒๖. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร “เพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัด จ้าง ด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government : e-GP) วิธีประกวดราคาด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) และวิธีคัดเลือก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๖. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร “เพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัด จ้าง ด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government : e-GP) วิธีประกวดราคาด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) และวิธีคัดเลือก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
	๒๕. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรเกี่ยวกับพัฒนา บุคลากรภายในหน่วยงาน	๒๗. โครงการพัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีม	๒๗. โครงการพัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีม				√		

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๒๖. ร้อยละของบุคลากร ในหน่วยงานได้รับการ พัฒนาใหม่มีความรู้และ ทักษะด้านการใช้ข้อมูล สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ๒๗. จำนวนนวัตกรรม/ จำนวนแนวทางการ ดำเนินการ	๒๘. โครงการฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของ สำนักงานจังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๒๙. การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล เพื่อพัฒนาเมือง/แก้ปัญหาของ ชุมชน ๓๐. การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓	✓	จ.นนทบุรี
		๒๘. จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/ร้อยละของผู้ที่มี คะแนน “ผ่าน” การ ประเมินทักษะผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ๓๐. ความครบถ้วนของ ข้อมูลรายบุคคล	๓๑. การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะ ด้านการคำนวณการจัดการ ข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อ การตัดสินใจ ๓๒. การประเมินทักษะ Digital Literacy – การเข้าใจ ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๓๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/จำนวนชิ้นงาน (ชุดข้อมูลดิจิทัล หรือตัวแบบการวิเคราะห์หรือแผนการแปลงกระบวนการเป็นดิจิทัล) ๓๒. จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม/จำนวนส่วนราชการที่ส่งผลงานเข้ารวม	๓๓. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำชุดข้อมูลวิธีการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ และการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการ ๓๔. กิจกรรม “วันพัฒนาบุคลากรภาครัฐ”	✓	✓	✓	✓	✓	
		๓๓. จำนวนส่วนราชการที่มีข้าราชการระดับหัวหน้าทีมขึ้นไปได้รับการฝึกอบรมด้านการสอนงาน	๓๕. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสอนงานสำหรับข้าราชการที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าทีมขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓	
		๓๔. ผู้เข้าประชุมสามารถวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดยะลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	๓๖. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	✓	✓	✓	✓	✓	จ.ยะลา

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
		๓๕. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในการบันทึกข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ๓๖. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ๓๗. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓๗. ประชุมเชิงปฏิบัติการบันทึกข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ๓๘. การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดยะลา ๓๙. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมอัจฉริยะ “Smart ดำรงธรรม” สมุทรปราการด้วยแพลตฟอร์มบริหารจัดการปัญหาเมือง Traffy fondue ๔๐. โครงการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาฯ จังหวัด ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๕) จังหวัดสมุทรปราการ	√	√	√	√	√		จ.สมุทรปราการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๓๙. ผู้เข้าร่วมโครงการมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาครัฐ และมีความรู้ทักษะ ที่คนคิดที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	๔๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสมรรถนะทีมงานสำนักงานจังหวัดอ่างทอง	✓	✓	✓	✓	✓	จ.อ่างทอง
		๔๐. ระดับความสำเร็จ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานผลการดำเนินงานองค์การ (Application Report) ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระดับราชการ ๔.๐ จังหวัดสมุทรสาคร	✓	✓	✓	✓	✓	จ.สมุทรสาคร

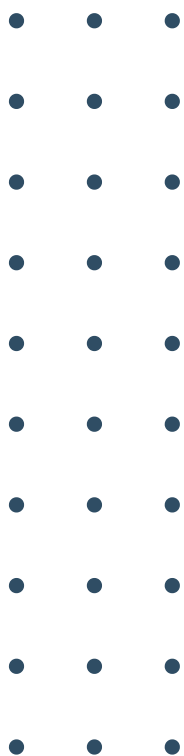
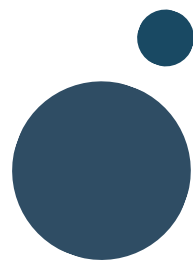
ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการพลเรือน	๔๑. การอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	จ.พะเยา
		๔๒. ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	๔๒. โครงการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	จ.มุกดาหาร
		๔๓. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ	๔๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดไปสู่ระบบราชการ ๔.๐	✓	✓	✓	✓	✓	จ.ลำพูน
		๔๔. จำนวนชั่วโมง และการนำความรู้จากการอบรมมาปรับใช้ในกาปฏิบัติงานตามแผนฯ	๔๖. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔๕. จำนวนชั่วโมง และการนำความรู้จากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ	๔๗. โครงการการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในสายงานตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) ๘ หลักสูตร ๆ ละ ๓ ชั่วโมง	√	√	√	√	√	
		๔๖. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๔๘. โครงการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดเพื่อร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	√	√	√	√	√	จ.สระบุรี
		๔๗. ระดับความสำเร็จในการเป็นจังหวัด ๔.๐	๔๙. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นระบบราชการ ๔.๐	√	√	√	√	√	
		๔๘. บุคลากรหน่วยงานภาครัฐได้รับความรู้ มีทักษะความคิดที่เหมาะสมรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กร ๔.๐	๕๐. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของจังหวัดน่าน	√	√	√	√	√	จ.น่าน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒.๒ พัฒนากำลังคน คุณภาพ	๒. บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะสอดคล้องกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ	๑. ร้อยละความสำเร็จ ผู้เข้าร่วมโครงการ	๑. โครงการพัฒนาและ เสริมสร้างบุคลากร กระทรวงมหาดไทยเพื่อเตรียม ความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร ที่มีสมรรถนะสูง (MOI SMART Agent for CAST) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 ๒. การดำเนินการโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring)	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
๓. พัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการ พัฒนาบุคลากร	๑. มีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการ พัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละความสำเร็จใน การจัดทำกิจกรรม ฝึกอบรมแบบ Hybrid Learning	๑. กิจกรรมการฝึกอบรมแบบ Hybrid Learning การ ผสมผสานการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ใน ห้องเรียน (หลักสูตร นปส. ข้าราชการที่ดี และโครงการ ปฐมนิเทศข้าราชการของ สป. มท.)	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	๒. มีฐานข้อมูลด้านการ พัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย	๒. ร้อยละความสำเร็จใน การใช้แบบตอบรับและ ประเมินผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	๒. กิจกรรมที่ใช้แบบตอบรับและ ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยระบบ Google Form (หลักสูตร นปส. ข้าราชการที่ดี และโครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการของ สป.มท.)	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
					๓. ร้อยละความสำเร็จ กิจกรรมทำแบบทดสอบ เพื่อจบหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	๒. มาตรฐานข้อมูลด้านการ พัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย	๑. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำฐานข้อมูลด้าน การพัฒนาบุคลากร	๑. กิจกรรมการรวบรวม และ จัดระบบข้อมูลด้านการพัฒนา บุคลากร (หลักสูตร นปส. และ ข้าราชการที่ดี)	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
					๑. ร้อยละของบุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ สอดคล้องกับหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์/ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. พัฒนาศูนย์กลางการที่สร้าง คนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาบุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	๑. จำนวนบุคลากรได้รับ การปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมที่ดี ๒. คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของ สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยและจังหวัดผ่าน เกณฑ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	๑. โครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ให้แก่บุคลากรของ กระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	√	ศปท. และ ๗๖ จังหวัด



**กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันดำรงราชานุภาพ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**