

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570





สำนักงานจังหวัดชัยนาท

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
จังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดชัยนาท

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ ๑

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ๒

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ๓

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๓

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๔

๒.๕ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕

๒.๖ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๗

๒.๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ๘

๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ๙

ส่วนที่ ๓ โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของจังหวัดชัยนาท

๓.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ๑๑

๓.๒ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ๑๒

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ๑๗

ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ๒๑

๕.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ๒๒

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท ๒๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรและให้องค์กรทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร PMQA ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดชัยนาทได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคคลภาครัฐ และแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของจังหวัดชัยนาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของจังหวัด

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดชัยนาทได้นำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

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

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ เป็นยุทธศาสตร์ชาติซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศว่า **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็น โดยในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้**ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ**ฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ** ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลกภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน และประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 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” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย ทั้งหมด ๑๓ หมุดหมาย โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับ**หมุดหมายที่ 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) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๕ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า **“กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ”** ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมิน องค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๖ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์การ
หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ



ที่มา : คู่มือการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงคือหมวด ๕ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือมีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการจะต้องเป็นระบบการพัฒนาที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม



ที่มา : คู่มือการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๒.๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐ สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มี ความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรและตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” โดยมีบุคลากรภาครัฐ ๕ กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ ๓ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดีองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมี การปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง และกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และกำหนด Development Roadmap ของส่วนราชการที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม กำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชาชน โดยกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการและติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน

๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

<u>เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด</u>

"เมืองเกษตรมาตรฐาน การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมสมดุล และสังคมเป็นสุข"

<u>คำนิยาม</u>

เมืองเกษตรมาตรฐาน หมายถึง เมืองที่ผลผลิตทางการเกษตรที่มีศักยภาพมีความปลอดภัยได้มาตรฐานตามกระบวนการตรวจประเมินของสินค้าเกษตรแต่ละชนิด

การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง รูปแบบการท่องเที่ยวที่มุ่งส่งเสริมการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวตามความปกติใหม่ (New normal) ให้เกิดการต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มจากต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ประวัติศาสตร์
วัฒนธรรม ตลอดจนวิถีชีวิตที่มีความเป็นเอกลักษณ์ เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ ผสานกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าของพื้นที่กับนักท่องเที่ยว

สิ่งแวดล้อมสมดุล หมายถึง ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

สังคมเป็นสุข หมายถึง คนในสังคมมีสุขภาพดี มีความรู้ได้รับโอกาสทางการศึกษา ครอบครัวอบอุ่น มีอาชีพและรายไดมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

<u>วัตถุประสงค์ภาพรวม</u>

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๓. ประชาชนมีความสุขเพิ่มขึ้น

<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด</u>

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

๒. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ภาคการเกษตร

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว

๔. ร้อยละของหมู่บ้านที่ประกาศเขตพื้นที่ประสบภัยแล้ง

๕. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง

๖. คะแนนเฉลี่ยความสุขของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

๑. การพัฒนาการผลิต การแปรรูป การตลาดและระบบ Logistics สินค้าเกษตรมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒. พัฒนาและยกระดับศักยภาพด้านการท่องเที่ยวและบริการที่เน้นคุณค่า

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔. การพัฒนาคุณภาพคนและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม

ส่วนที่ ๓
โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของจังหวัดชัยนาท

๓.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

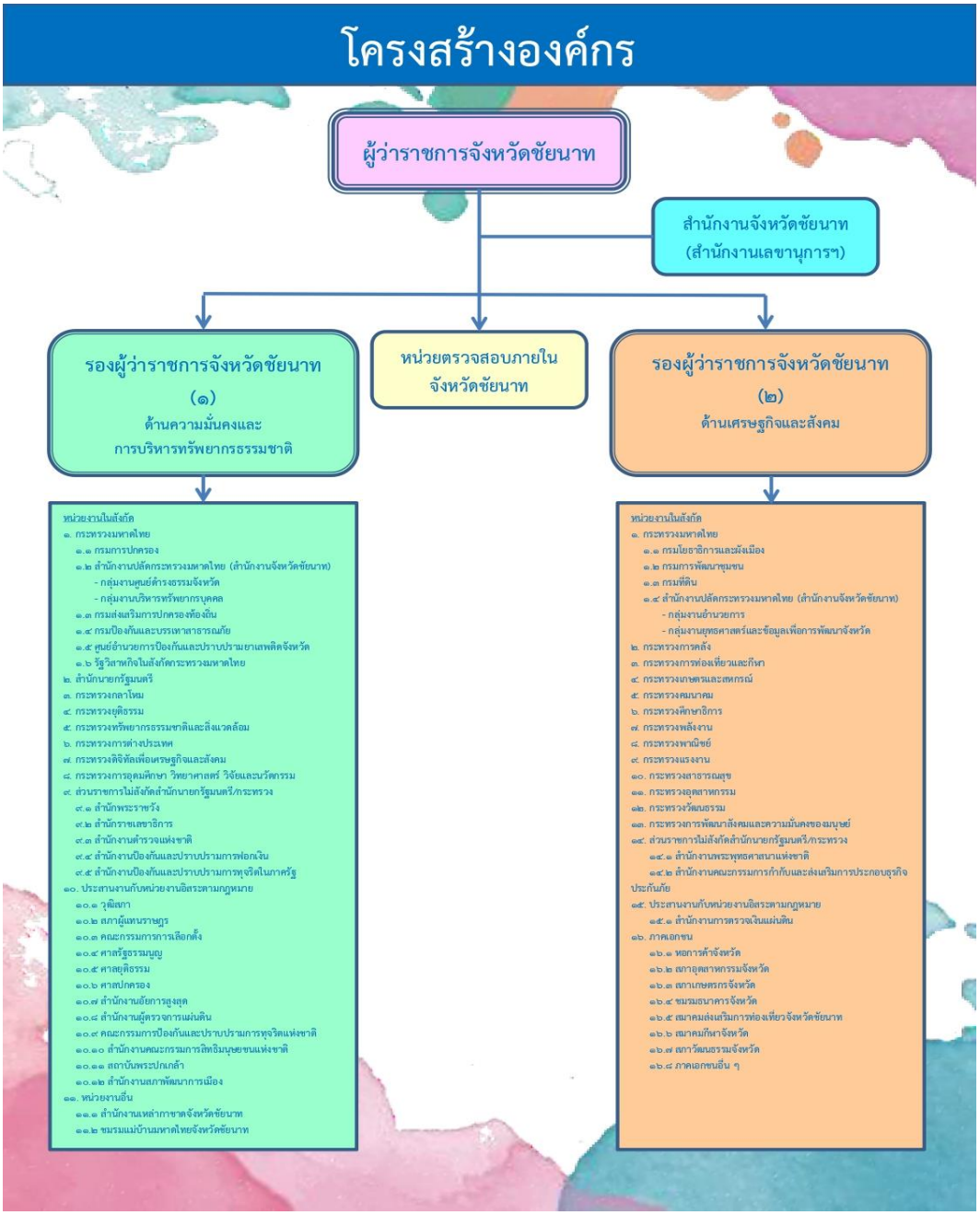
๑. ส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ แห่ง

๒. หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๔๕ แห่ง

๓. หน่วยงานอิสระ จำนวน ๔ แห่ง

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖๐ แห่ง

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ แห่ง
- เทศบาล จำนวน ๓๙ แห่ง (เทศบาลเมือง ๑ แห่ง เทศบาลตำบล ๓๘ แห่ง)
- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๐ แห่ง



๓.๒ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ที่	ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ/พนักงานกองทุน	พนักงานจ้างเหมาฯ/ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
	ผู้บริหารจังหวัด	๓				๓
๑	สำนักงานจังหวัด	๒๖	๐	๕	๒๑	๕๒
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๐๔	๑	๑๙	๓๘	๑๖๒
๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	๒๒	๐	๒	๐	๒๔
๔	สำนักงานที่ดินจังหวัด	๗๘	๓	๕	๒	๘๘
๕	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	๕๒	๐	๒	๓	๕๗
๖	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	๘	๔	๗	๐	๑๙
๗	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	๙	๓	๗	๐	๑๙
๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๓	๑	๑๖	๗	๓๗
๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๑๒	๑	๓	๑๔	๓๐
๑๐	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด	๕	๐	๐	๒	๗
๑๑	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	๑๙	๐	๓	๐	๒๒
๑๒	สำนักงานคลังจังหวัด	๑๕	๐	๒	๐	๑๗
๑๓	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	๑๐	๑	๖	๐	๑๗
๑๔	สำนักงานประมงจังหวัด	๑๒	๑	๕	๐	๑๘
๑๕	สำนักงานเกษตรจังหวัด	๖๒	๐	๑๑	๑๐	๘๓
๑๖	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๒๙	๐	๒๕	๒๓	๗๗
๑๗	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	๑๒	๐	๓	๙	๒๔
๑๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๒๖	๒	๑๔	๗	๔๙
๑๙	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	๑๕	๐	๓	๐	๑๘
๒๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด	๔	๑	๐	๐	๕
๒๑	สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๖	๒	๓	๐	๑๑
๒๒	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๗	๑	๒	๐	๑๐
๒๓	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	๑๑	๐	๑๕	๒	๒๘
๒๔	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	๘	๑	๑	๙	๑๙
๒๕	เรือนจำจังหวัด	๕๒	๐	๑๐	๓	๖๕
๒๖	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	๙	๐	๙	๓	๒๑
๒๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัด	๕	๑	๒	๔	๑๒
๒๘	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๔	๑	๐	๒	๗
๒๙	สำนักงานสถิติจังหวัด	๕	๐	๑๐	๒	๑๗
๓๐	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๑,๔๗๕	๓๐	๗๕	๑๒๑	๑,๗๐๑
๓๑	สำนักงานพลังงานจังหวัด	๕	๐	๑	๐	๖
๓๒	สำนักงานขนส่งจังหวัด	๒๒	๒	๑๒	๑๘	๕๔
๓๓	สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๒	๐	๐	๑๕	๑๗
รวมทั้งสิ้น		**๒,๑๔๗**	**๕๖**	**๒๗๘**	**๓๑๕**	**๒,๗๙๖**

จังหวัดชัยนาทมีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ หน่วยงาน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๒,๗๙๖ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ ๒,๑๔๗ ราย พนักงานราชการ/พนักงานกองทุน ๒๗๘ ราย ลูกจ้างประจำ ๕๖ ราย และพนักงานจ้างเหมาบริการ/ลูกจ้างชั่วคราว ๓๑๕ ราย

๓.๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ปัจจุบันจังหวัดชัยนาท มีข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๔๗ ราย หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน ๑,๗๖๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๙ รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๓๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๐ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๔๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖ และตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
ประเภททั่วไป		
ปฏิบัติงาน	๗๓	**๓.๔๐**
ชำนาญงาน	๑๙๒	**๘.๙๔**
อาวุโส	๗๐	**๓.๒๖**
รวม	**๓๓๕**	**๑๕.๖๐**
ประเภทวิชาการ		
ปฏิบัติการ	๕๙๖	**๒๗.๗๕**
ชำนาญการ	๑,๐๑๗	**๔๗.๓๖**
ชำนาญการพิเศษ	๑๔๕	**๖.๗๕**
เชี่ยวชาญ	๑๑	**๐.๕๑**
ทรงคุณวุฒิ	๐	**๐**
รวม	**๑,๗๖๙**	**๘๒.๓๙**
ประเภทอำนวยการ		
ระดับต้น	๑๑	**๐.๕๑**
ระดับสูง	๒๙	**๑.๓๕**
รวม	**๔๐**	**๑.๘๖**
ประเภทบริหาร		
ระดับต้น	๒	**๐.๐๙**
ระดับสูง	๑	**๐.๐๔**
รวม	**๓**	**๐.๑๓**
รวมทั้งสิ้น	**๒,๑๔๗**	**๑๐๐.๐๐**

๓.๒.๒ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๑๐๒	๓.๖๕
ปริญญาโท	๓๒๘	๑๑.๗๓
ปริญญาตรี	๑,๖๔๘	๕๘.๙๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๑๘	๒๕.๖๘
รวม	**๒,๗๙๖**	**๑๐๐.๐๐**

จากการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน ๑,๖๔๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๔ รองลงมาเป็นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๘ ในขณะที่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๓๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๓ และบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน ๑๐๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๕

๓.๓.๓ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐	๓๔๙	๑๒.๕๐
๓๑ - ๔๐	๗๓๙	๒๖.๔๓
๔๑ - ๕๐	๗๓๗	๒๖.๓๖
๕๑ - ๖๐	๙๗๑	๓๔.๗๓
รวม	**๒,๗๙๖**	**๑๐๐.๐๐**

จากการจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรระหว่างช่วงอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๙๗๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๓ รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๗๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๓ ช่วงอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๗๓๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๖ และช่วงอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๓๔๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

๓.๓.๔ข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ (การสูญเสียข้าราชการ)

ปีงบประมาณ	ลาออก	ให้โอน	เกษียณอายุราชการ	เสียชีวิต	ถูกลงโทษทางวินัย (ออก)	ยอดรวมการสูญเสีย
พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๖	๑๑	๓๘	๒	๐	๖๗
พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๔	๑๔	๓๗	๔	๑	๙๐
พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๒	๑๙	๕๒	๒	๑	๑๒๖
รวม	**๑๐๒**	**๔๔**	**๑๒๗**	**๘**	**๒**	**๒๘๓**

จากการพิจารณาข้อมูลพบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จังหวัดชัยนาทสูญเสียข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๒๘๓ ราย แบ่งออกเป็น ๕ มิติหลัก คือ การลาออก จำนวน ๑๐๒ ราย การให้โอน จำนวน ๔๔ ราย การเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๒๗ ราย เสียชีวิต จำนวน ๘ ราย และการถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) การลาออก

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีข้าราชการในจังหวัดชัยนาทที่ลาออกจากราชการ รวมจำนวน ๑๐๒ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒ ราย

๒) การให้โอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการที่ให้โอนไปจากจังหวัดชัยนาท รวมจำนวน ๔๔ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๔ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๙ ราย

๓) การเกษียณอายุราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการรวมจำนวน ๑๒๗ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๘ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒ ราย

๔) การเสียชีวิต

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการที่เสียชีวิตรวมทั้งหมด ๘ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ราย

๕) การลงโทษทางวินัย

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๒ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัย (ออก) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ปีงบประมาณ	บรรจุใหม่	รับโอน	การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	ยอดรวมการรับราชการ
พ.ศ. ๒๕๖๔	๕๓	๙	๐	๖๒
พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๕	๗	๐	๗๒
พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๗	๑๕	๑	๙๓
รวม	**๑๙๕**	**๓๑**	**๑**	**๒๒๗**

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จังหวัดชัยนาทมีการรับข้าราชการจำนวนทั้งหมด ๒๒๗ ราย แบ่งออกเป็น ๓ มิติหลัก คือ การบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๙๕ ราย การรับโอน จำนวน ๓๑ ราย และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

๑) การบรรจุข้าราชการใหม่

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่รวมจำนวน ๑๙๕ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีข้าราชการบรรจุใหม่สูงสุดถึง ๗๗ ราย รองลงมาคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖๕ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖๔ ราย

๒) การรับโอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีการรับโอนข้าราชการมาจังหวัดชัยนาท รวมจำนวน ๓๑ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการรับโอนข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๑๕ ราย รองลงมาคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๙ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗ ราย

๓) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุกลับเข้ารับราชการในจังหวัดชัยนาท รวมจำนวน ๑ ราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ไม่มีข้าราชการบรรจุกลับเข้ารับราชการในจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ ๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดชัยนาท

จังหวัดชัยนาทได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาทที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาทมีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุมคาม (Threat) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารมุ่งเน้นการบริหารงานเชิงรุกและเน้นการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในองค์การ ๒. ส่วนราชการมีการบูรณาการร่วมกันจนบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (การทำงานเป็นทีม) และมีเครือข่ายการพัฒนา ๓. บุคลากรมีศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ ๔. มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๕. ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยไม่มีอคติและไม่เลือกปฏิบัติ ๖. มีบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงาน ๗. มีหน่วยงานศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หลายหน่วยงาน ๘. ข้าราชการมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชัยนาท ๙. ข้าราชการมีความตื่นตัวและมีความรวดเร็วในการประสานงาน ๑๐. บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี ๑๑. บุคลากรมีความเป็นนักวิชาการและนักปฏิบัติ มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง	๑. ขาดการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Branding) ที่ดึงดูดคนเข้ามาทำงาน และดึงดูดคนให้อยู่กับองค์กรนานๆ ๒. ขาดมาตรการในการดึงดูดพัฒนา รักษาไว้ซึ่งกำลังคน ๓. ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างในเชิงแนวคิด ทักษะความรู้และความสามารถ ๔. บุคลากรของจังหวัดชัยนาท ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมาก กำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๖. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก ๗. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ๘. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๙. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑๒. มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น ๑๓. มีการมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ๑๔. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	
โอกาส (Opportunity)	**ภัยคุกคาม (Threat)**
๑. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area – based Approach) ๒. การทำงานรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ๓. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ๔. รูปแบบช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้น เปิดโอกาส/ช่องทางในการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรและผู้บริหารได้มากขึ้น ๕. มีหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่หลากหลาย และช่องทางมากขึ้น ๖. การตรวจสอบจากองค์กรภาคส่วนต่างๆ กระตุ้นให้เกิดการบริหารราชการ และทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีธรรมาภิบาล ๗. เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่มีความหลากหลาย สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และลดเวลาการปฏิบัติงาน	๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ถึงแม้จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ ต้องรอการอนุมัติกรอบและจัดสรรงบประมาณ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒. การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ๓. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด ๔. การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ๕. เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อาจส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรได้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท

(๑) การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดชัยนาท

(๒) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๓) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๔) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ให้บุคลากรสามารถดำรงตนได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและมาตรฐานจริยธรรม

(๖) การเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัดชัยนาทอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

(๗) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

จังหวัดชัยนาทได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของนโยบาย แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งได้วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดชัยนาท และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนที่ ๕ ต่อไป

ส่วนที่ ๕

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : "การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง"

พันธกิจ :
๑. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ค่านิยม : ข้าราชการยุคใหม่ ใฝ่ใจประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ ๓. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และนวัตกรรม
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสรอมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

เป้าหมายจังหวัด “เมืองเกษตรมาตรฐาน การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมสมดุล และสังคมเป็นสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาการผลิต การแปรรูป การตลาด และระบบ Logistics สินค้าเกษตรมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาและยกระดับศักยภาพด้านการท่องเที่ยวและบริการที่เน้นคุณค่า
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาคุณภาพคนและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

HR Scorecard	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔ ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และนวัตกรรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
เป้าประสงค์	๑.๑ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ๓.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔.๒ ระบบบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส	๕.๑ ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๕.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพันของบคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมายแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑.๑ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	๑.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๒ โครงการ	๔ โครงการ	๖ โครงการ	๘ โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
	๓. การพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร	๓.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม	๔.๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
			๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐
		๔.๒ ระบบบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส	๔.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
มิติที่ ๔ ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	๕.๑ ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๑.๑ ร้อยละของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗
		๕.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๒.๒ ร้อยละของการร้องเรียนเรื่องจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๕
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสรอมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)	๖.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

๕.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑.๑ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	๑.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	● การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	● การประชุมกรมการจังหวัด	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● โครงการฝึกอบรมระเบียบวินัยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	เรือนจำจังหวัด
				● การวางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับงานและความสามารถ	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
				● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	๓๐,๐๐๐	สำนักงานคลังจังหวัด

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	● โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	✓	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	สนง.วัฒนธรรมจังหวัด
				● โครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานตรวจแรงงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
				● โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร	✓	✓	✓	✓	๑๑,๐๐๐	สนง.เกษตรจังหวัด
				● โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแผนการปฏิบัติราชการรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.จัดหางานจังหวัด
				● โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.จัดหางานจังหวัด
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร	๓.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	● การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรภาครัฐในระบบฐานข้อมูลบุคลากร	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● การจัดทำกระดานข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร	๓.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	● การประเมินสมรรถนะบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓๖๐ องศา	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม	๔.๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	● การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning ของบุคลากรในสังกัด	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● การเสริมสร้างทักษะและฝึกประสบการณ์จริง สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
			๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้	● โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) KM	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานคลังจังหวัด

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม	๔.๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้	● กิจกรรมถอดความรู้องค์กรคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด
				● กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หัวข้อคำพิพากษาอุทธรณ์ กฎหมายระเบียบโรงงาน แร่	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด
		๔.๒ ระบบบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส	๔.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน	● การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
มิติที่ ๔ ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	๕.๑ ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๑.๑ ร้อยละของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	● การประเมิน ITA ในองค์การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● โครงการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	๘๘,๕๘๐	สำนักงานจังหวัด

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๔ ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	๕.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๒.๑ ร้อยละของการร้องเรียนเรื่องจริยธรรมของบุคลากร	● กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ No gift policy	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมจังหวัดชัยนาท	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจังหวัดชัยนาท	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัด
				● กิจกรรมองค์กรคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.วัฒนธรรมจังหวัด
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสรอมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๖.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	● กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	✓	✓	✓	✓	๓,๕๐๐	สำนักงานจังหวัด
				● โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ทุ่มเทการปฏิบัติงานจังหวัดชัยนาท	✓	✓	✓	✓	๑๕,๑๒๐	สำนักงานจังหวัด
				● กิจกรรมสภากาแฟ	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● กิจกรรมปลูกผักสวนครัวภายในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.การปฏิรูปที่ดินจังหวัด
				● โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Work Life Balance สุขสร้างได้เมื่อเกิดสมดุล	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.จัดหางานจังหวัด
				● กิจกรรมคนเด่นประจำเดือน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.บังคับคดีจังหวัด

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณปีละ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสรอมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)	๖.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	● โครงการสรรหาเจ้าหน้าที่ดีเด่นเรือนจำจังหวัดชัยนาท	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	เรือนจำจังหวัด
				● กิจกรรมยกย่องคนดี มอบรางวัลคนดี Award พม.	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
				● กิจกรรม ๕ ส	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกส่วนราชการประจำจังหวัด
				● กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดชัยนาท
ที่ ๗๗๔ / ๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท

****

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร PMQA ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาทบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางที่กำหนด อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับคำสั่งจังหวัดชัยนาท ที่ ๓๘๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน และคำสั่งจังหวัดชัยนาท ที่ ๓๕๓๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แก้ไขการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน จังหวัดชัยนาท จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท ดังนี้

(๑) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดชัยนาท	หัวหน้าคณะทำงาน
(๒) ผู้แทนปลัดจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓) ผู้แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๔) ผู้แทนเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๕) ผู้แทนพัฒนาการจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๖) ผู้แทนหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๗) ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๘) ผู้แทนประชาสัมพันธ์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๙) ผู้แทนคลังจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๐) ผู้แทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๑) ผู้แทนเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๒) ผู้แทนประมงจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๓) ผู้แทนปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๔) ผู้แทนเกษตรจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๕) ผู้แทนสหกรณ์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๖) ผู้แทนปฏิรูปที่ดินจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๗) ผู้แทนขนส่งจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๑๘) ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน

/(๑๙) ผู้แทน...

(๑๙) ผู้แทนสถิติจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๐) ผู้แทนพาณิชย์จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๑) ผู้แทนแรงงานจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๒) ผู้แทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๓) ผู้แทนจัดหางานจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๔) ผู้แทนประกันสังคมจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๕) ผู้แทนวัฒนธรรมจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๖) ผู้แทนผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๗) ผู้แทนคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๘) ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๒๙) ผู้แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓๐) ผู้แทนอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓๑) ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓๒) ผู้แทนพลังงานจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓๓) ผู้แทนท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
(๓๔) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยนาท	คณะทำงานและเลขานุการ
(๓๕) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยนาท	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทาง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดชัยนาท

๒. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดชัยนาท และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และแผนเส้นทางความก้าวหน้า

๓. เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดชัยนาทให้เป็นไปตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม

๔. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวชไมพร อำไพจิตร)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท



สำนักงานจังหวัดชัยนาท