



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดทำโดย  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก  
โทร ๐๕๕ ๒๕๘ ๐๕๐

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

## ที่มา/หลักการและเหตุผล

จังหวัดพิษณุโลก ได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

### ๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

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

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

### ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

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

## ๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีคามมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

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

### ๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

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

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

(๓) การปรับสมดุลภาครัฐ ให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐ โมเดล ให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน และประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง



#### 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 “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมวดหมู่ทั้งหมด ๑๐ หมวดหมู่ ประกอบด้วย หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ จะมีความสอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงาน ให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็น ที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนา คุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและ โครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศักยภาพ ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะ ทัวถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและ การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายการพัฒนา จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมายประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็น เป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทย มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถ ของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมวดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

## ๕. นโยบายรัฐบาล

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

### นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

#### ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ดังนี้

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

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบบรรณาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

## ๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

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

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



**มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วน ราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## **๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ**

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการ สามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของ ส่วนราชการ

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนากรอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration)

การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถ เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่ นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

**๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**  
โดยมีกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

**๗. อำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค**

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ

มาตรา ๕๔ ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบ ในราชการจังหวัดและอำเภอ ฯลฯ

มาตรา ๕๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ (๙) บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จ และลงโทษข้าราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย

มาตรา ๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของ กระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ

มาตรา ๖๖ ให้แบ่งส่วนราชการของอำเภอ ประกอบด้วย สำนักงานอำเภอ และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๕๒/๑ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขต

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม ฯลฯ



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการเสริมสร้างศักยภาพด้านการกำกับดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาล ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ.๒๕๒๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ อัตรา ๒. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	เงินนอกงบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ให้การปฏิบัติงานตามโครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย	สนง. ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จังหวัดพิษณุโลก
๒	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์	๓ อัตรา	๓๖,๐๐๐	ก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	การสรรหาพนักงานราชการตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ สำเร็จ	เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๓	โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนงานของกระทรวงพลังงาน ระยะ ๕ ปี	บุคลากรสังกัดกระทรวงพลังงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑ มกราคม ๒๕๖๗	มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	สนง.พลังงาน จังหวัดพิษณุโลก
๔	โครงการบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ/กิจกรรมประชุมคณะกรรมการพิจารณาสอบคัดเลือก (บรรจุ, เลื่อน และย้าย) ทุกประเภท	คณะกรรมการฯ จำนวน ๑๐ คน	๒๒๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ร้อยละของการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	สนง.สาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก
๕	การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	ได้จัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้ที่ขึ้นทะเบียนว่างงานเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานที่ว่างในหน่วยงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	เม.ย.-๖๖	ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	สนง.จัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๖	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรม (ปฏิบัติงานด้านพัสดุ) ๑ อัตรา	เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ได้รับการจัดจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรม (ปฏิบัติงานด้านพัสดุ) ๑ อัตรา	สนง.ยุติธรรม จังหวัดพิษณุโลก
๗	โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค อำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐๐ คน	๘๙๓๔๐ บาท	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ของจังหวัดพิษณุโลก	สำนักงาน จังหวัดพิษณุโลก
๘	โครงการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๖	ข้าราชการและพนักงานราชการ ๖๐ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	๑ เดือน	บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	สนง.ปศุสัตว์ จังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๙	โครงการสร้างความตระหนักรู้สู่พลเมืองดิจิทัล	๑.นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านเนินมะปราง ๒๕ คน ๒.กลุ่ม ผู้สูงอายุ โรงเรียนร่มสมอวิทยา (อบต. สมอแข) ตำบลสมอแข อำเภอเมือง พิษณุโลก ๗๐ คน	๙,๙๒๐ บาท	๑๖ -๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑. ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ การตั้งค่า และกำหนดการ ใช้งานมือถืออย่างไรให้ ปลอดภัย ๒. ผู้เข้าอบรม ได้เรียนรู้วิธีการป้องกัน ตรวจสอบความปลอดภัย ด้วยตนเอง ๓. ผู้เข้าอบรม เข้าใจ และตระหนักถึง มารยาทในการใช้งาน Social Media ๔. ผู้เข้า อบรม เข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ทางคอมพิวเตอร์	สนง.สถิติ จังหวัดพิษณุโลก
๑๐	กิจกรรมประชุมประเมินผลงานวิชาการระดับ จังหวัด	ข้าราชการ ประมาณ ๑๐๐ คน	งบประมาณ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ข้าราชการได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ร้อยละ ๘๐	สนง.สาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก
๑๑	โครงการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมการ ฝึกอบรม สัมมนา กับหน่วยงานภายในและ ภายนอก	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	บุคลากรได้เข้าร่วมการ ฝึกอบรม สัมมนา สำเร็จ ตามเป้าหมาย	เรือนจำจังหวัด พิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามแนวทางพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถการบริหารจัดการพัสดุ	๑๖๐ คน	๘๕,๐๐๐	๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖	บุคลากรส่วนราชการได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๐	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๑๓	หลักสูตรงานก่อสร้างและการบริหารสัญญาจ้างงานก่อสร้าง	บุคลากรของสำนักงานพลังงานจังหวัดพิษณุโลก อย่างน้อย ๑ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	๑๙ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมทุกท่านได้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ และ	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๑๔	การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ITA อำเภอละ ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๑๘ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๕-เมษายน ๒๕๖๖	ที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้ง ๙ แห่ง ดำเนินงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ITA	ที่ทำการปกครองจังหวัดพิษณุโลก
๑๕	การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖	ข้าราชการบรรจุใหม่ ๕๐	๑๐,๐๐๐	๑ วัน	ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๑๖	การทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	ให้ข้าราชการมีการ พัฒนาตนเอง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๕-สิงหาคม ๒๕๖๖	ข้าราชการได้พัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๗	การพัฒนาทักษะและสมรรถนะผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ	บุคลากรในหน่วยงานจำนวน ๒๐ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างน้อย ๓๐ ชั่วโมง	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๘	การพัฒนาความรู้ความสามารถหลากหลายมิติผ่านระบบ E-learning	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๔ คน เข้าเรียนในระบบ E-learning	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัด ร้อยละ ๘๐ ได้เข้าเรียนในระบบ E-learning	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก
๑๙	โครงการจัดสวัสดิการซื้อเครื่องหมายกรณีข้าราชการได้รับการเลื่อนระดับ	ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ	รายละเอียด ๕๕๐ ไม่มี ๖๕๐	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ข้าราชการทุกที่ได้รับการเลื่อนระดับได้รับเครื่องหมาย	เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๒๐	โครงการยกย่องบุคลากรต้นแบบที่มีจิตบริการตรงต่อเวลา การทำงานเป็นทีมและยึดมั่นการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๒๗ คน	๒๓,๙๔๐	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖	บุคลากรที่มีความโดดเด่น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านที่มีจิตบริการ ๒. ตรงต่อเวลา ๓. ทำงานเป็นทีม	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๒๑	กิจกรรมการประชุมสำนักงานประจำเดือน	บุคลากรสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิษณุโลก	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖	บุคลากรทุกท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๒	สร้างทัศนวิสัยที่ดีในหน่วยงาน	ให้บุคลากรกรในหน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี ยกย่อง ชมเชย บุคลากรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๕- กันยายน๒๕๖๖	บุคลากรมีกำลังใจในการ ทำงานและปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอคติ ต่อการทำงาน	สนง.จัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
๒๓	กิจกรรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้บริการ ประชาชนดีเด่นด้านงานบริการ	บุคลากรกลุ่มงานอำนวยความสะดวก และนิติกรในหน่วยงาน จำนวน ๘ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ที่มาใช้บริการ	สนง.ยุติธรรม จังหวัดพิษณุโลก
๒๔	กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๔ คน เข้าร่วม กิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดที่เป็น ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมได้รับการยก ย่องและเชิดชูเกียรติมี ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการและเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในหน่วยงาน	สนง.ส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด พิษณุโลก
๒๕	โครงการ ป้องกันปราบปรามการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๐ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	๑ วัน	บุคลากรมีความรู้ มี จิตสำนึกในด้านจริยธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อน	สนง.ปศุสัตว์ จังหวัดพิษณุโลก
๒๖	โครงการประกาศเจตจำนงสุจริต	บุคลากรทุกคน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ไตรมาสแรกของ ปีงบประมาณ	บุคลากรทุกคนรับทราบ นโยบายการประกาศ เจตจำนงสุจริต	เรือนจำจังหวัด พิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๗	การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิษณุโลก	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	๒๐ มีนาคม - ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖	บุคลากรร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมิน	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๒๘	โครงการอบรมเพื่อเสริมความรู้และแนวทางการปฏิบัติด้านระเบียบเงินบำรุง เงินบริจาคและการบริหารงานพัสดุภาครัฐ ของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้บริหารระดับจังหวัด/หัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้รับผิดชอบงานระดับอำเภอ ของ รพศ./รพช./สสอ./รพ.สต. ทุกแห่ง	งบประมาณ ๒๐๕,๗๐๐ บาท	วันที่ ๑๖-๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงสาธารณสุข และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๒๙	เสริมสร้างความรู้ให้บุคลากร	บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน๒๕๖๖	บุคลากรได้รับมอบหมายในการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาความรู้ต่างๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๓๐	การมอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล	บุคลากรในหน่วยงาน จำนวน ๑๗ คน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับความสำเร็จที่สามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดรายบุคคล	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓๑	กิจกรรมระดมความคิดเห็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๔ คน เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม ในการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงาน และปลูกฝังให้บุคลากร รู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากที่จะช่วยกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก