



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

คำนำ

จังหวัดอุตรดิตถ์ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุตรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด และเป็นเครื่องมือในพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสร้างความเข้มแข็งในองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของจังหวัดอุตรดิตถ์

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุตรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของจังหวัดอุตรดิตถ์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และปรับปรุงให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาจังหวัดอุตรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นอกจากนี้ มีการทบทวนและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ และงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุตรดิตถ์มีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดอุตรดิตถ์
มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๒
๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	๒
๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๓
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๔
๒.๕ นโยบายรัฐบาล	๕
๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๖
๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ	๘
๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๙
ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดอุดรธานี	๑๒
๓.๑ อำนวยการของจังหวัดอุดรธานี	๑๒
๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมของจังหวัดอุดรธานี	๑๒
๓.๒.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๒
๓.๒.๒ ข้อมูลอัตรากำลังของจังหวัด	๑๕
๓.๒.๓ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรธานี	๑๗
๔.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังในสถานการณ์ปัจจุบัน	๑๗
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
๔.๓ การทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	๑๘
๔.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT)	๑๙
ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๙
และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๕.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๑
๕.๒ กระบวนการเพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	๒๒
๕.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๔
๕.๔ แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕
มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๕
มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๔
มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๕
มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๐
มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔๔

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และทิศทางทางการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า 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. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

จังหวัดอุดรธานีได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ และแผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดอุดรธานีได้นำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรธานี 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 รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็น การก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

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

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของ

ประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

โดยใน ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้าร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยใน ส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับแผนแม่บท ฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลก ภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีจุดมุ่งหมาย

(๓) การปรับสมดุลภาครัฐ ให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐโมเดลให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ 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 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย ทั้งหมด ๑๐ หมุดหมาย ประกอบด้วย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น้อยอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของ การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่าง ของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของ ระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนา คุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศและสร้าง ระบบบริหารจัดการ

๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้ บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมวดหมู่การพัฒนา จะสามารถส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมายประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็น เป้าหมาย คือ ประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทยมีขีดความสามารถ ในการแข่งขันสูงขึ้น

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กกลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ หมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

๒.๕ นโยบายรัฐบาล

นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีกรอบนโยบายในการบริหารและพัฒนาประเทศตามกรอบความเร่งด่วน ได้แก่

กรอบระยะสั้น รัฐบาลมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นการใช้จ่าย จุดประกายให้เครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจกลับมาเติบโตอีกครั้ง ประกอบกับการเร่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว

กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชนผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ คือ นโยบายการเปลี่ยนบทบาทของรัฐที่เคยเป็นผู้กำกับดูแลที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และข้อบังคับ ให้เป็นผู้สนับสนุนที่ปลดล็อกข้อจำกัดของประชาชน สร้างโอกาสให้กับประชาชนในการสร้างรายได้และเจริญเติบโต อาทิ การยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ไม่จำเป็น เช่น การปลดล็อกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสุราพื้นบ้าน เป็นต้น

รัฐบาลจะใช้การบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ กล่าวคือ จะมีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อสร้างโอกาสและสร้างประโยชน์ให้ประชาชนเป็นสำคัญ สนับสนุนการจัดการปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเด็ดขาด โดยรัฐบาลจะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการมาเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใส ขจัดช่องโหว่ในการทุจริต ลดค่าใช้จ่าย และปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากยิ่งขึ้น

๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบายยุทธศาสตร์ 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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา 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 การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

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

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

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

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึงพิงได้ของ

ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และงานตามภารกิจของจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้จังหวัดมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นเมืองที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน สร้างมูลค่าภาคการเกษตร ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และการค้าชายแดนมีมูลค่าสูงขึ้น”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างบ้านเมืองให้น่าอยู่ สร้างชุมชนและครอบครัวเข้มแข็ง ตามวิถีชีวิต New Normal เพื่อหมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน อุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน สร้างคุณค่าเพิ่มและมีการบริหารจัดการด้านการตลาดสมัยใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างคุณค่าการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ เพิ่มศักยภาพ การค้า การลงทุน ระบบ Logistic และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

วัตถุประสงค์

(๑) ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะทางสังคม ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินมีความปลอดภัยในสังคมชุมชน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) บริหารจัดการผลผลิตทั้งภาคเกษตรอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยมีการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเพื่อการแปรรูปสร้างมูลค่าและความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน วนเกษตร เกษตรอินทรีย์ เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรปลอดภัย

รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP โดยการนำอัตลักษณ์ของชุมชน/ท้องถิ่น มาพัฒนาเป็นสินค้าในระดับสากล

(ก) พัฒนาเตรียมความพร้อมเชิงพื้นที่ในการรองรับนักท่องเที่ยว เน้นการพัฒนาสินค้าและบริการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับศักยภาพและขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวของพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว และให้ความสำคัญกับมิติของการพัฒนาการท่องเที่ยวในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความสมดุลของการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยส่งเสริมการจัดการทรัพยากรท้องถิ่นของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง และพัฒนาเชื่อมโยงสินค้าทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) เข้าสู่ภาคธุรกิจบริการท่องเที่ยว

(ข) เพื่ออนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ของจังหวัดอุดรดิตถ์ ลุ่มน้ำน่านและลำน้ำสาขา เพื่อให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่เกิดความตระหนักและร่วมมือกันในการดูแลรักษาป่าต้นน้ำ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยการฟื้นฟูสภาพป่า การป้องกันและปราบปรามไม่ให้มีการบุกรุกเข้าไปทำลายป่า การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือของชุมชนและภาคส่วนต่างๆของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน บริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของรัฐบาล ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ให้สามารถแก้ไขปัญหาน้ำแล้ง น้ำท่วม น้ำเสีย การขาดแคลนน้ำภาคการผลิต น้ำอุปโภคบริโภค และการรักษาระบบนิเวศ สนับสนุนส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทั้งในภาคครัวเรือนและภาคการผลิต และการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักสุขาภิบาล

(ค) เพื่อผลักดันให้มีการพัฒนาด้านชายแดนฤดูให้มีศักยภาพ อำนวยความสะดวกในการ ส่งเสริมการค้าชายแดน โดยส่งเสริมและสนับสนุนจัดตั้งด่านศุลกากร ศูนย์กระจายสินค้า รวมไปถึงระบบ คมนาคมขนส่ง และโลจิสติกส์ พัฒนาคความความสัมพันธ์ทางสังคมข้ามพรมแดนระหว่างจังหวัดอุดรดิตถ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัด	ข้อมูลค่าฐาน	ค่าเป้าหมาย					
		พ.ศ.๒๕๖๖	พ.ศ.๒๕๖๗	พ.ศ.๒๕๖๘	พ.ศ.๒๕๖๙	พ.ศ.๒๕๗๐	พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน ลดลง	ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๖.๐๙	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒
ตัวชี้วัดที่ ๒ อัตราการขยายตัว GDP ภาคเกษตร เพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๓ ๑๒,๗๔๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
ตัวชี้วัดที่ ๓ รายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๔ ๖๒๖.๓๓ ล้านบาท	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของประชากรที่ประสบภัยแล้ง	ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ มูลค่าการค้าชายแดน เพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๔ ๑,๐๗๙.๔๘ ล้านบาท	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

ค่านิยมของจังหวัด

U T T A R A D I T

U = Unity = รู้รักสามัคคี

T = Teamwork = ทำงานเป็นทีม

T = Timing = รวดเร็ว ทันเวลา

A = Accountability = รับผิดชอบต่อสังคม

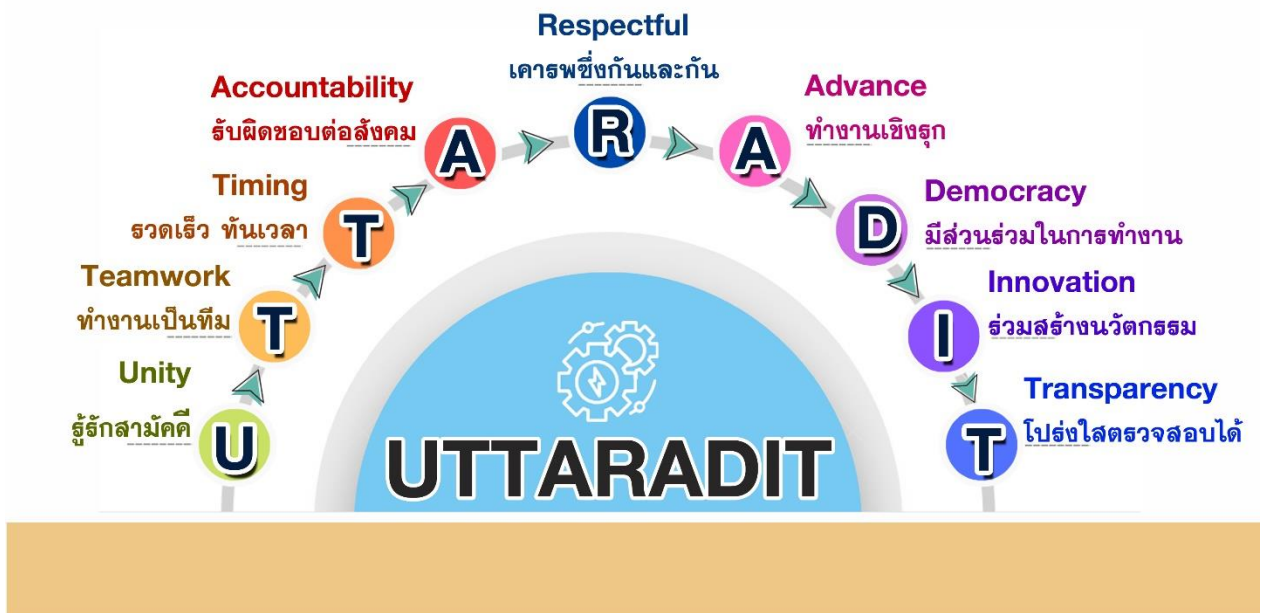
R = Respectful = เคารพซึ่งกันและกัน

A = Advance = ทำงานเชิงรุก

D = Democracy = มีส่วนร่วมในการทำงาน

I = Innovation = ร่วมสร้างนวัตกรรม

T = Transparency = โปร่งใส ตรวจสอบได้



ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดอุดรดิตถ์

โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดอุดรดิตถ์

๓.๑ อำนาจหน้าที่ของจังหวัดอุดรดิตถ์

อำนาจหน้าที่ของจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มีดังนี้
มาตรา ๕๒/๑๔๓ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- (๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบ เรียบร้อยและเป็นธรรม

ในสังคม

(๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อย โอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

(๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ

(๕) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่น ของรัฐมอบหมาย หรือที่มีกฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดตาม มาตรา ๕๓/๑

มาตรา ๕๓/๑๔๖ ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ในจังหวัด ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัด ไม่ว่าจะ เป็น ราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลาง และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดในจังหวัดรวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง จำนวนและวิธีการสรรหาผู้แทนภาค ประชาสังคมและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เมื่อประกาศใช้ แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินกิจการของ ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมของจังหวัดอุดรดิตถ์

๓.๒.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย อำเภอ ๙ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ อำเภอลับแล อำเภอพิชัย อำเภอท่าปลา อำเภอตรอน อำเภอทองแสนขัน อำเภอน้ำปาด อำเภอฟากท่า และอำเภอบ้านโคก โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจาก นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง และกรม มาปฏิบัติการให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาสูงสุดบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาค ในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดจำนวน ๒ ท่าน กำกับงาน

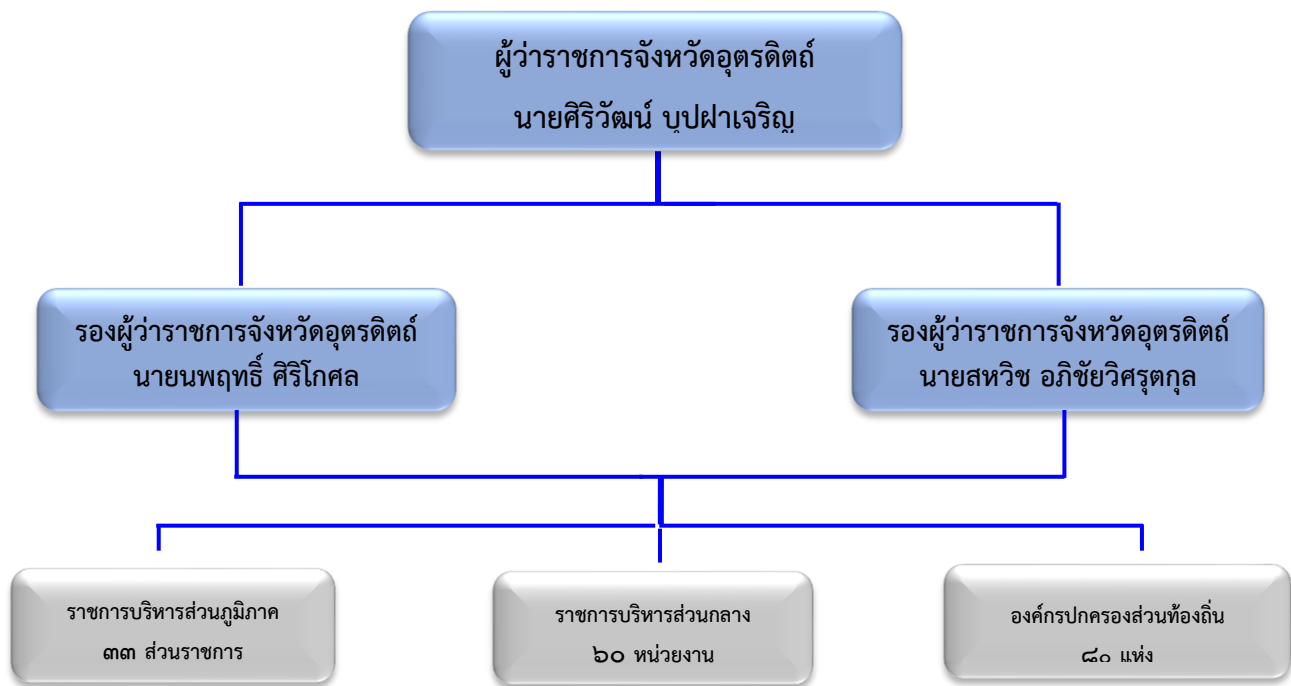
กลุ่มภารกิจด้านความมั่นคงและการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและกำกับงานกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจและสังคม และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจากกระทรวงและทบวงต่างๆ แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ดังนี้

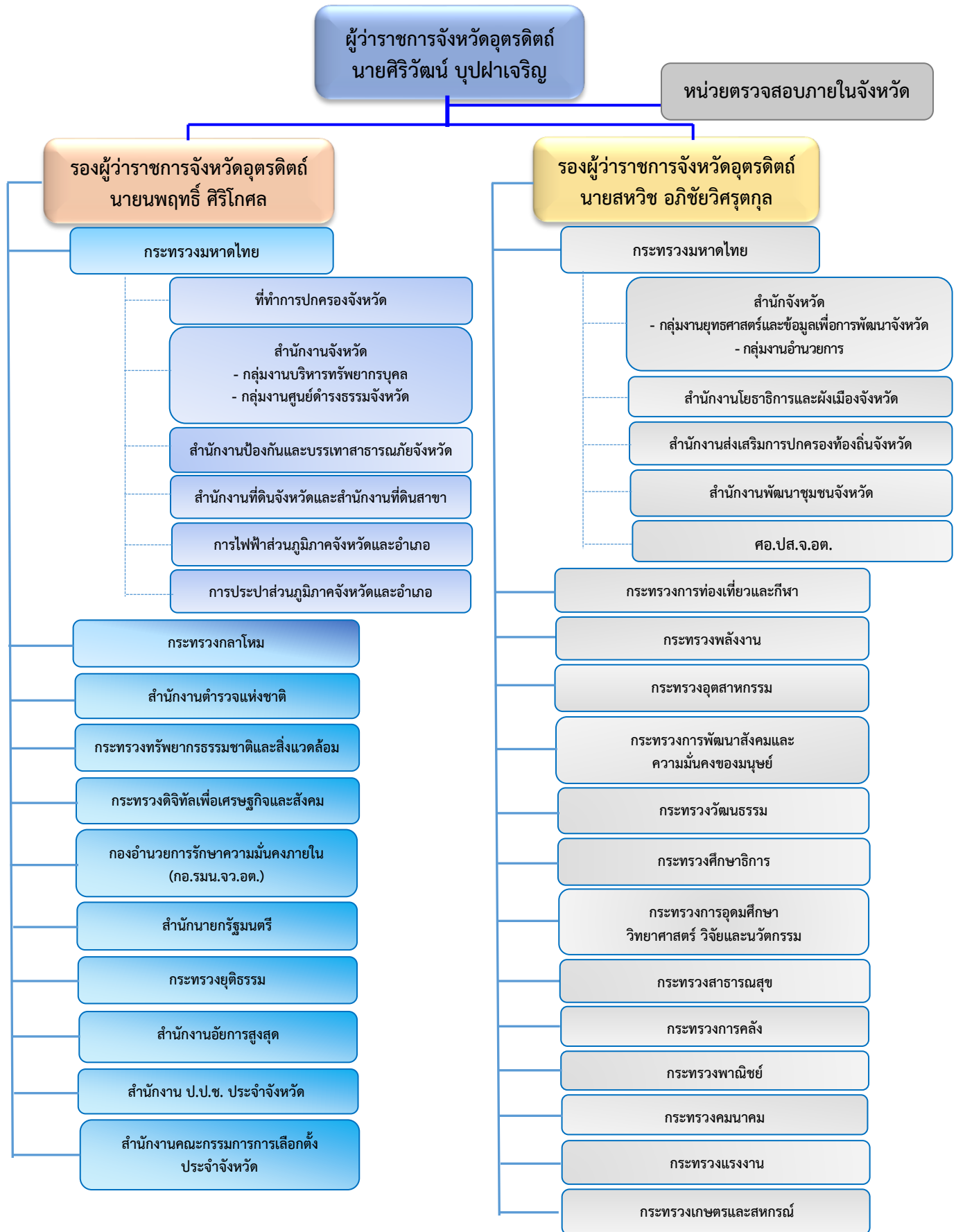
๑) สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัด มีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

๒) ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

- ส่วนราชการบริหารส่วนกลาง
- ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค
- ส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

คณะผู้บริหารของจังหวัดกำกับดูแลองค์การ สามารถแสดงรายละเอียดตามผังโครงสร้างองค์การ ดังนี้





๓.๒.๒ ข้อมูลอัตรากำลังของจังหวัด

อัตรากำลังของจังหวัด (ราชการส่วนภูมิภาค ๓๓ หน่วยงาน) วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๖๘๘ ราย โดยจำแนกตามประเภทแบ่งเป็นข้าราชการมีจำนวน ๒,๙๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๕ ลูกจ้างประจำ ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๘ พนักงานราชการ ๒๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๗ และจ้างเหมาบริการ/อื่น ๆ จำนวน ๑,๔๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐

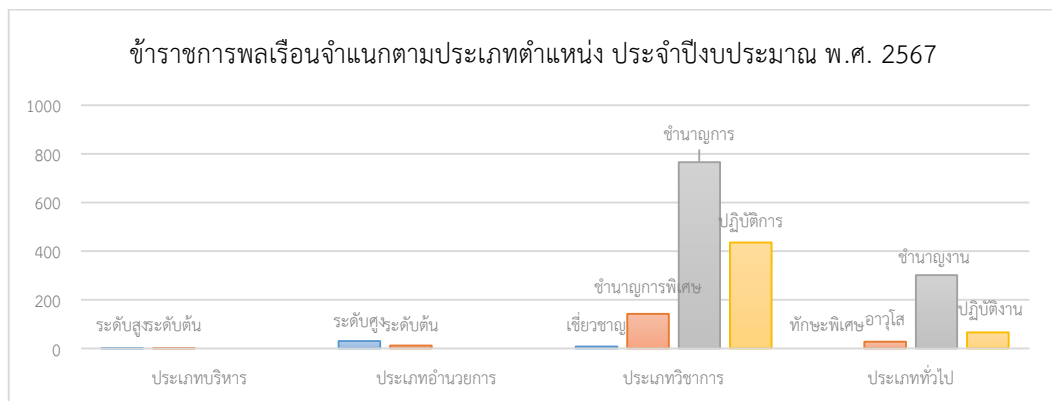
ที่	ประเภท	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)
๑	ข้าราชการ	๒,๙๔๒
๒	ลูกจ้างประจำ	๘๘
๓	พนักงานราชการ	๒๔๒
๔	จ้างเหมาบริการ/อื่น ๆ	๑,๔๑๖
	รวม	๔,๖๘๘

หมายเหตุ : จ้างเหมาบริการ/อื่น ๆ ประกอบด้วย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานประกันสังคม ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างเหมาชั่วคราวรายวัน/เดือน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญรวม ๓,๐๑๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๒,๙๔๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๙๗.๖๑) และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๗๒ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑.๙๖)

ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ ส่วนราชการ โดยร้อยละ ๗๔.๖๐ (จำนวน ๒,๑๙๕ คน) ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน มีหน่วยงานและอัตรากำลังจำนวนมากกระจายในทุกอำเภอทั่วจังหวัด รองลงมาในอัตราส่วนที่แตกต่างกันมาก ปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด ร้อยละ ๓.๕๗ (จำนวน ๑๐๕ คน) สำนักงานเกษตรจังหวัด ร้อยละ ๔.๕๑ (จำนวน ๘๑ คน) และสำนักงานที่ดินจังหวัด ร้อยละ ๒.๗๕ (จำนวน ๘๐ คน) ตามลำดับ ส่วนราชการที่มีข้าราชการในสังกัด ต่ำกว่า ๕ คน ได้แก่ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด มีข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ๓ คน (ร้อยละ ๐.๑๐)

ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทบริหาร	๓	๐.๑๐
- ระดับสูง	๑	
- ระดับต้น	๒	
ประเภทอำนวยการ	๔๓	๑.๔๖
- ระดับสูง	๓๑	
- ระดับต้น	๑๒	
ประเภทวิชาการ	๒,๔๓๐	๘๒.๖๐
- ระดับเชี่ยวชาญ	๒๖	
- ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๒๓	
- ระดับชำนาญการ	๑,๔๒๒	
- ระดับปฏิบัติการ	๗๕๙	
ประเภททั่วไป	๔๖๖	๑๕.๘๔
- ระดับทักษะพิเศษ	๐	
- ระดับอาวุโส	๒๘	
- ระดับชำนาญงาน	๓๕๑	
- ระดับปฏิบัติงาน	๘๗	
รวม	๒,๙๔๒	๑๐๐.๐๐

๓.๒.๓ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดอุดรธานีได้กำหนดให้ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานสร้างสังคมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบ E - learning ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรม การอบรมสัมมนาตามโครงการของจังหวัดและส่วนราชการ ในจังหวัด เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เช่น โครงการเสริมสร้างความรู้และยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้โปรแกรม Civil ๓ D Standard Fundamental เพื่อการก่อสร้าง โครงการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สำหรับบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงินการคลัง กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอุดรธานี เป็นต้น

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ จังหวัดอุตรดิตถ์

๔.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังในสถานการณ์ปัจจุบัน

๑) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การจัดการด้านบุคลากร เครื่องมือ/อุปกรณ์ สถานที่ แนวทางการปฏิบัติ ระบบการสื่อสาร ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในภาวะโรคอุบัติใหม่ จึงต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดความปลอดภัยแก่บุคลากร การสนับสนุนให้การช่วยเหลือบุคลากรด้านอัตรากำลังการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานตามวิถีชีวิต New Normal เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒) จังหวัดอุตรดิตถ์ มีแนวโน้มประสบปัญหาด้านโครงสร้างอายุของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ และการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งระดับล่างหรือตำแหน่งว่าง เพื่อนำไปกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีทักษะ องค์ความรู้ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนองค์กร ทำให้เกิดการสร้างบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนอย่างไม่สมดุล เนื่องจากข้าราชการรุ่นใหม่ที่มาทดแทนขาดความรู้ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน

๓) อัตรากำลังที่ไม่มีคุณภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน กำลังคนส่วนใหญ่ยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กฎ ระเบียบ เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย เทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในหน่วยงานยังขาดความทันสมัย เมื่อเทียบกับการดำเนินงานของภาคเอกชน ตลอดจนการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้สรุปความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตรากำลังโยกย้ายสูง ภาระงานมีจำนวนมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร การปฏิบัติตามแผนงาน ขาดผู้สืบทอดในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการเงิน ได้แก่ การเบิกจ่ายงบประมาณด้านบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๓. ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก ได้แก่ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมือง

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุตรดิตถ์ดำเนินการตามกรอบแนวคิดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ มีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (๒) แผนสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
- (๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- (๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (๑) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล
- (๒) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- (๓) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (๑) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- (๒) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ

- (๑) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล
- (๒) บทบาทของผู้นาองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (๑) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร

๔.๓ การทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

จากการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) สามารถสรุปปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ปัจจัยความสำเร็จ

- (๑) ส่วนราชการในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
- (๒) ส่วนราชการในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยบุคลากรได้เข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทุกตำแหน่งงาน
- (๓) จังหวัดอุดรดิตถ์มีการจัดกิจกรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๒) ปัญหา/อุปสรรค

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุดรดิตถ์ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของ กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

(๑) จังหวัดมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ซึ่งจังหวัดต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการ เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload) โดยในหลายหน่วยงานกรมต้นสังกัดจะเป็นหน่วยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาในภาพรวม จึงอาจทำให้เกิดความล่าช้า ไม่เพียงพอ หรือไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่

(๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) โดยการจัดอบรม การจัดประชุมต่าง จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในบางหน่วยงานมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

(๓) ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานที่ส่วนราชการประจำจังหวัดอุดรดิตถ์มีการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

(๔) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

๓) ข้อเสนอแนะ

(๑) ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในส่วนของราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกรมต้นสังกัดควรจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจของงานแต่ละหน่วยงานและจัดสรรให้เต็มกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(๒) การบริหารจัดการโดยการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ โดยเลือกใช้เทคโนโลยีรวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย

(๓) การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงกว้างขององค์กรต่อไป

๔.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT)

จังหวัดอุดรดิตถ์ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรดิตถ์ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อน

จุดแข็ง (Strength: S) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กร ที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อน (Weakness: W) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นจุดด้อยหรือข้อเสียเปรียบขององค์กร ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เป็นต้น

โอกาส (Opportunities: O) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถถกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

อุปสรรค (Threats: T) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

ตารางแสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ (SWOT)

	จุดแข็ง (Strength: S)	จุดอ่อน (Weakness: W)
ปัจจัยภายใน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ๒. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง และการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๓. ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากส่วนราชการ ในการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและการปฏิบัติ ๔. มีระเบียบ/คู่มือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๑. การพิจารณาความดี ความชอบยังไม่ยึดผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เนื่องจากระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรโยกย้ายลาออกบ่อย ๒. บุคลากรมีปริมาณงานมากและภาระงานหลากหลาย ส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่มีเวลาในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาศักยภาพตนเอง ๓. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายบ่อยๆ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
	โอกาส (Opportunities: O)	อุปสรรค (Threats: T)
ปัจจัยภายนอก	๑. นโยบายรัฐบาลดิจิทัล มีผลต่อการบริหารงานจังหวัด ที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. New Normal ทำให้จังหวัด มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานและการสื่อสาร ๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ๔. สำนักงาน ป.ป.ช. จัดโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	๑. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรของส่วนราชการในจังหวัด ต้องแสวงหารายได้พิเศษเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ๒. มีภาระงานที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานหลักได้อย่างเต็มที่ เช่น การประเมิน ITA การจัดทำประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ส่วนที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดอุดรดิตถ์ และผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา รวมทั้งแบบวิเคราะห์ส่วนต่างเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากความต้องการความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรดิตถ์ และนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรดิตถ์ ประเมินว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสที่จะส่งเสริมได้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จังหวัดอุดรดิตถ์ จึงได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

“บริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถผลักดันเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัด”

มาตรฐานความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร
บุคคลให้เหมาะสม
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศบุคลากรให้ทันสมัย
- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร
บุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็น
ธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและ

วิสัยทัศน์

“บริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถผลักดันเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัด”

เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
๒. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบนพื้นฐานสมรรถนะ
๓. การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัดและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธานี

๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้ทันสมัย
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน

๕.๒ กระบวนการเพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ มีดังนี้

๑) การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม

เป้าหมาย	๑. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ และให้มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ ๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
กลยุทธ์	การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมเพื่อรองรับภาระงานตามสถานการณ์
แนวทางปฏิบัติ	การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของหน่วยงาน การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การประสานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม การติดตามประเมินผล และการจัดทำรายงาน
ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย

เป้าหมาย	เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว
กลยุทธ์	การพัฒนาทักษะ สมรรถนะและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากร
แนวทางปฏิบัติ	การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การประสานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรมการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงาน
ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด

เป้าหมาย	ข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด
กลยุทธ์	เพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร
แนวทางปฏิบัติ	การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การประสานสถานที่ดำเนินการฝึกอบรม การติดตามประเมินผล การจัดทำรายงาน
ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีขีดสมรรถนะ ๒. ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย	เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
กลยุทธ์	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
แนวทางปฏิบัติ	การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การประสานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรมการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงาน
ตัวชี้วัด	๑. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลาง ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร

เป้าหมาย	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรจังหวัดอุดรธานีให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
กลยุทธ์	การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุก ความพึงพอใจแก่บุคลากร
แนวทางปฏิบัติ	การสำรวจคุณภาพชีวิตข้าราชการ วิเคราะห์คุณภาพชีวิตข้าราชการ แจ้างส่วนราชการ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานและหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการ
ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละของส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม

๕.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ/งบประมาณ				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม	บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมเพื่อรองรับภาระงานตามสถานการณ์	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	การบริหารอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้ทันสมัย	พัฒนาทักษะ สมรรถนะ และเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานบริหารบุคคล	๑. การพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ๒. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้ของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด	เพิ่มขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีขีดสมรรถนะ	๑. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด ๒. บุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลาง ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน	การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุก ความพึงพอใจแก่บุคลากร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละของส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม	๑. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. กิจกรรมออกกำลังกาย/กีฬาสมัครใจ ๓. กิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓

๕.๔ แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ	
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔		
<p>การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	๑. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานด้านการปรับเป็นพินัยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๖๙	คน	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรดิตถ์	
	๒. โครงการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. จำนวนครั้งในการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๖	ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์	
	๓. โครงการเจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำเดือน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัดได้รับประเมินผ่าน QR Code เป็นประจำทุกเดือน	เจ้าหน้าที่ได้รับประเมินผ่าน QR Code เป็นประจำทุกเดือน	๑๐๐	ร้อยละ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์
	๔. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education)	เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์และสาขาได้รับความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education)	เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์และสาขาได้รับความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education)	๘๐	คน	ไม่ใช้งบประมาณ		✓	✓	✓	สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์
	๕. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการประชาสัมพันธ์	บุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ได้	บุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ได้	๔๑	คน	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดอุดรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๖. กิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ดีเด่นและเป็นแบบอย่างที่ดี	ดำเนินกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคลากรดีเด่น อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๕	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน พระพุทธศาสนา จังหวัดอุดรดิตถ์
	๗. การบริหารจัดการกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ ๑) การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๑) บริหารจัดการข้อมูลกำลังคน ๑.๒) บริหารจัดการตำแหน่งว่าง ๒) พัฒนาระบบการบริหารตำแหน่ง และการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๒.๑) จัดทำข้อมูลตำแหน่งทางการ บริหารที่จะสูญเสียจากการเกษียณ/ ลาออก เพื่อใช้ในการวางแผนบริหาร จัดการตำแหน่ง ๒.๒) วางแผนการใช้ตำแหน่งเพื่อ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น ๒.๓) เตรียมความพร้อมสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารงานและสืบทอด ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ - จังหวัดมีการบริหารจัดการ กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ตำแหน่งว่างไม่เกิน ร้อยละ ๔ - หน่วยงานไม่มีตำแหน่งที่ว่าง เกิน ๑ ปี โดยไม่ได้บริหาร จัดการตำแหน่ง	๑๘	หน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด อุดรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	<p>๘. การบริหารจัดการเลื่อนข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑) ขับเคลื่อนการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับผ่านระบบพี่เลี้ยง</p> <p>๒) พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม การส่งประเมิน</p>	ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งประเมินใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๙๔	ราย	๓,๗๐๐	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด อุตรดิตถ์
	<p>๙. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๑) พัฒนาทักษะการใช้งาน คอมพิวเตอร์</p> <p>๒) บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา</p> <p>๓) พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Competency)</p>	ร้อยละหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๘	หน่วยงาน	๒๗,๖๐๐	✓	✓			สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด อุตรดิตถ์
	<p>๑๐. พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ</p> <p>๑) ทบทวนทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ</p> <p>๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรผู้ที่จะเกษียณอายุราชการและการใช้ชีวิตหลังเกษียณ</p>	บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๒๐	ราย	๘,๕๐๐			✓		สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด อุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๑. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)	เชิงปริมาณ : ๑. จำนวนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินส่งเสริมการเกษตร ๒. จำนวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร เชิงคุณภาพ : เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรให้บรรลุตามเป้าหมาย	๗๕	ราย	๑๕,๐๐๐	✓		✓		สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี
	๑๒. สัมมนาเชิงปฏิบัติการประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตร	เชิงปริมาณ : เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร/บุคลากร ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒๓ ราย ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้การประชาสัมพันธ์ เชิงคุณภาพ : เจ้าหน้าที่สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรได้	๒๓	ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓				สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๓. สัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดการสินค้าเกษตรเชิงกลยุทธ์ (ขยายผล)	<u>เชิงปริมาณ</u> : เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโครงการระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่ และงานแผนงานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑๘ ราย ได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการสินค้าเกษตรเชิงกลยุทธ์ <u>เชิงคุณภาพ</u> : เจ้าหน้าที่สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้กับการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรในระดับอำเภอได้	๑๘	ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓				สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี
	๑๔. โครงการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน (DOAE On Boarding Program)	<u>เชิงปริมาณ</u> : เจ้าหน้าที่ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๖ ราย ได้รับการดูแลและพัฒนาศักยภาพ <u>เชิงคุณภาพ</u> : พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างรวดเร็ว นำไปสู่การเป็นนักส่งเสริมการเกษตรที่ดี อันนำไปสู่การพัฒนางานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และยังก่อให้เกิดความผูกพันและทัศนคติที่ดีแก่องค์กร	๖	ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๖. การประชุมเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับอำเภอ	<u>เชิงปริมาณ</u> : เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑๕ ราย ได้รับการชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน <u>เชิงคุณภาพ</u> : เจ้าหน้าที่ธุรการ สามารถนำองค์ความรู้และ แนวทางจากการประชุมฯ ไป ปรับใช้ในงานของตนเองได้	๑๕	ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓		สำนักงานเกษตร จังหวัดอุดรธานี
	๑๗. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดอุดรธานี	ร้อยละความพึงพอใจในการนำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๔	คน	๑๓๖,๐๐๐	✓				สำนักงาน ประกันสังคม จังหวัดอุดรธานี
	๑๘. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (In divisible Development Plan- IDP) ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนา ความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ เพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐	๗	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
	๑๙. กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชน/ สังคม การร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๘๐	๑๒	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
	๒๐. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์การก่อสร้างต่าง ๆ (นวัตกรรมใหม่) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ	เจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัดอุดรธานี และเจ้าหน้าที่ อปท.ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ มีสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน มีความรู้และ ทักษะ เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การ ก่อสร้างต่าง ๆ (นวัตกรรมใหม่ ๆ)	๔๐	คน	ได้รับการ สนับสนุน งบประมาณ จากบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (SDG)			✓		สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด อุดรธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๒๑. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและนวัตกรรมวัสดุระบบป้องกันตลิ่งพังทลาย	เจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ และเจ้าหน้าที่ อปท.ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบและนวัตกรรมวัสดุระบบป้องกันตลิ่งพังทลาย	๔๐	คน	ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากบริษัท เกเบี่ยนโปรดักส์ไทยแลนด์ จำกัด			✓		สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์
	๒๒. การพัฒนาให้ความรู้และทักษะของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในสำนักงาน	๖	ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุตรดิตถ์
	๒๓. กิจกรรม “การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการในจังหวัดอุตรดิตถ์ แบบออนไลน์	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐	คน	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุตรดิตถ์
	๒๔. กิจกรรม “การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุตรดิตถ์ แบบออนไลน์	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐	คน	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุตรดิตถ์
	๒๕. กิจกรรม “การชี้แจงการปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ (ส่วนภูมิภาค)”	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๘๘	คน	๔,๐๐๐	✓				สำนักงานคลังจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๒๖. กิจกรรม “การชี้แจงแนวทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐	คน	๑,๕๐๐			✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์
	๒๗. กิจกรรม “การชี้แจงแนวทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๖๐	คน	๔,๐๐๐			✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์
	๒๘. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๗ วิชา	๑. บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ด้านการเงินการคลัง และทดสอบหลังเรียนให้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้รับบริการบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและสำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๑	คน	๘,๐๗๕	✓	✓	✓	✓	สำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๒๙. กิจกรรม “การชี้แจงแนวทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐	คน	๑,๕๐๐			✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	๑. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัลผ่านสื่อออนไลน์ จำนวน ๓ หลักสูตร	๓๕	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรดิตถ์
	๒. การสร้างเนื้อหาเพื่อสื่อสารด้านการพัฒนาสังคมบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม Tik Tok	บุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสังคมบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม Tik Tok	๓๕	คน	ไม่ใช้งบประมาณ		✓	✓		สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรดิตถ์
	๓. โครงการ “การคลังภาครัฐโปร่งใส อุดรดิตถ์ร่วมใจ ด้านทุจริต UTT Fiscal Clean”	๑. ส่วนราชการและ อปท. สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะของหน่วยงานได้ร้อยละ ๑๐๐ ๒. บุคลากรของหน่วยงานของรัฐ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินการคลัง เป็นไปตามกฎหมายด้านการเงินการคลังภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหาย	๑๖๒	หน่วยงาน	๓๐,๙๗๕		✓	✓		สำนักงานคลังจังหวัดอุดรดิตถ์
	๔. ประชุมชี้แจงการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) สำหรับผู้ใช้งานและผู้ปฏิบัติงาน (ไตรมาส ๑)	ระดับความสำเร็จของการจัดอบรม	๑๗	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		✓		สำนักงานสถิติจังหวัดอุดรดิตถ์

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
<p>การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของจังหวัด เป้าประสงค์ ข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ ราชการตามสมรรถนะหลัก ที่ ก.พ.กำหนด</p>	๑. กิจกรรมการฝึกอบรมวิทยากร บุคลากร กิจกรรมการฝึกเผชิญเหตุใน เรือนจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา/เพิ่มทักษะ/สมรรถนะ/ ความเชี่ยวชาญ	๘๒	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	เรือนจำจังหวัด อุตรดิตถ์
	๒. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ในหน่วยงานที่เข้ารับการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	๔	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ		✓		✓	สำนักงานแรงงาน จังหวัดอุตรดิตถ์
	๓. แผนการตรวจราชการประจำปี งบประมาณ	สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา	ลดงานค้างในสำนักงาน ที่ดินจังหวัดสาขา			ไม่ใช้ งบประมาณ		✓	✓	สำนักงานที่ดิน จังหวัดอุตรดิตถ์
	๔. กิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาทักษะ ในการทำงานของบุคลากร	- บุคลากรเข้าเรียน E-Learning อย่างน้อย ๒ วิชา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะที่เพิ่มมากขึ้นและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานยุคดิจิทัลได้	๖	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพลังงาน จังหวัดอุตรดิตถ์
	๕. โครงการประชุมผู้บริหารและ นักวิชาการพัฒนาชุมชนสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ รับทราบการดำเนินงาน ตามนโยบายที่สำคัญ แนวทาง การดำเนินงาน รวมไปถึง ข้อสั่งการของผู้บริหาร และ สามารถนำความรู้ ไปวางแผน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๖	คน	๘๘,๕๖๐-	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด อุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๖. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และพิธีลงนามบันทึกข้อตกลง คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้มีความเข้าใจในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญ และดำเนินงานโดยยึดหลัก” เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา” พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการลงพื้นที่ ในหมู่บ้าน/ชุมชนและทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อให้ได้ใจคน ตลอดจนการบูรณาการการภาคี เครือข่ายในพื้นที่และการทำงาน ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดและระดับอำเภอโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ๗ ภาคีเครือข่าย ดำเนินการภายใต้ นโยบายของรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และ ๑๐ ประเด็น เน้นย้ำ การขับเคลื่อนการทำงาน ของกรมการพัฒนาชุมชน	๓๐	คน	๑๘,๑๗๐	✓				สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุตรดิตถ์
	๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนด้านการบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสารบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกิดทักษะในเรื่องระบบการพัสดุ การเงิน การบัญชี การควบคุมภายใน รวมถึงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน และขั้นตอนการเข้าใช้งานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้	๓๐	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓				สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๘. โครงการนักบริหารงานวัฒนธรรมระดับต้น (นบต.วธ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานวัฒนธรรมระดับต้น และผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๑	คน/ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๙. โครงการนักบริหารงานวัฒนธรรมระดับกลาง (นบก.วธ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานวัฒนธรรมระดับกลางและผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๒	คน/ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคล และผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๑	คน/ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๑. โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเงินและบัญชี และผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๑	คน/ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๑๒. โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานพัสดุ และผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๔๒	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๑๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Learning เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Learning เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์) มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่เรียน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Learning เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์) ได้รับเกียรติบัตรทุกคน	๔๒	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๔. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม และผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนร้อยละ ๗๕ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๑	คน/ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	✓				สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๑๕. โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุตรดิตถ์	การดำเนินการจัดการความรู้ให้ดำเนินการตามกระบวนการที่ ก.พ.ร. กำหนด มีขั้นตอนการดำเนินการทั้งสิ้น ๗ ขั้นตอน	๓๔	คน	๒๕,๐๐๐		✓			สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุตรดิตถ์
	๑๖. โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	บุคลากรของหน่วยงานผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E - Learning “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ของสำนักงาน ก.พ. ร้อยละ ๙๕	๑๗	ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ และยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดอุดรดิตถ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ และมีความเข้าใจในการยกระดับคะแนนการประเมินการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๒๖๐	คน	๖๓,๐๐๐	✓	✓			สำนักงานจังหวัดอุดรดิตถ์
	๒. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่เรือนจำที่เข้าร่วมกิจกรรม	ระดับความสำเร็จ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์
	๓. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๘	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		✓		สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์
	๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น ๒. บุคลากรได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติธรรม พัฒนาร่างกายและจิตใจเพิ่มมากขึ้น ๓. บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะเพิ่มมากขึ้น	๖๙	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของ สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การประพฤติปฏิบัติตนตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม ๒. มีเครือข่ายกลุ่มผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่ความเป็น องค์กรคุณธรรม	๖๙	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานขนส่ง จังหวัดอุดรดิตถ์
	๖. โครงการ ๑ หลักสูตร ๑ องค์ ความรู้ พช.อุดรดิตถ์ รวมพลังป้องกัน การทุจริต	๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อุดรดิตถ์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีพฤติกรรมและมี แนวคิดต่อการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันการทุจริต ประพฤตินิชอบ ๒) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการต่อต้านการทุจริต และ ยกระดับธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันไม่ให้ มีการทุจริตเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	๖๐	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด อุดรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๗. โครงการ ๑ หลักสูตร ๑ องค์ความรู้ สู่ความโปร่งใส พช.อต.	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. กฎ ก.พ.ค. ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด ความรอบรู้และทันต่อกฎหมาย ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณมากขึ้น ๓) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี ความรับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ลดอัตราการกระทำผิด วินัยลง	๖๐	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓		สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด อุตรดิตถ์
	๘. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล คุณธรรมเด่นในองค์กร	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๖๐	๒๖	คน	๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด อุตรดิตถ์
	๙. กิจกรรมการพัฒนาทางไกล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตร : Digital Code of Merit	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ได้รับ ความรู้เกี่ยวกับความถูกต้อง ชอบธรรม มีจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์ ทดสอบหลังเรียน โดยได้คะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๒๐	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ		✓			สำนักงานจัดหางาน จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๑๐. โครงการ “การคลังภาครัฐ โปร่งใส อุดรดิตถ์ร่วมใจ ต้านทุจริต UTT Fiscal Clean”	๑. ส่วนราชการและ อปท. สามารถจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะ ของหน่วยงานได้ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. บุคลากรของหน่วยงานของรัฐ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงิน การคลัง เป็นไปตามกฎหมาย ด้านการเงินการคลังภาครัฐที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและ ระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหาย	๑๖๒	หน่วยงาน	๓๐,๙๗๕		✓	✓		สำนักงานคลัง จังหวัดอุดรดิตถ์

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของ บุคลากร <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรจังหวัด อุตรดิตถ์ให้มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดโครงการ/กิจกรรมตาม มาตรฐาน ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขใจ ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านลด ค่าใช้จ่าย และด้านครอบครัว	จำนวนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การพัฒนามาตรฐานคุณภาพ ชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	เจ้าหน้าที่ เรือนจำ เข้าร่วม กิจกรรม ตาม แผนปฏิบัติ การพัฒนา มาตรฐาน คุณภาพ ๘ ด้าน	กิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	เรือนจำจังหวัด อุตรดิตถ์
	๒. โครงการ “กิจกรรม ๕ส สำนักงาน ขนส่งจังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนิน กิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่อง ๒. หน่วยงานมีระบบการจัดการ ที่ดีสามารถจัดเก็บเอกสารของ ทางราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คั่นหาง่าย ๓. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ หน่วยงาน	๖๙	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานขนส่ง จังหวัดอุตรดิตถ์
	๓. กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาวัดวันก่อน ธรรมสวนะ	ดำเนินกิจกรรมร่วมกับกลุ่มชุมชน จิตอาสาพัฒนาวัดกลาง ต.ท่าอิฐ อ.เมืองอุตรดิตถ์ จำนวน ๔ ครั้ง/เดือน ก่อนวันธรรมสวนะ	๓๐	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน พระพุทธศาสนา จังหวัดอุตรดิตถ์
	๔. กิจกรรม ๕ ส /Big Cleaning Day สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๖๐	๒๖	คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย		งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			ปริมาณ	หน่วยนับ		๑	๒	๓	๔	
	๕. กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระก่อนปฏิบัติหน้าที่ในทุกวันธรรมสวนะ แต่งกายเสื้อโทนสีขาว	ดำเนินกิจกรรมสวดมนต์ ไหว้พระก่อนปฏิบัติหน้าที่ในทุกวันธรรมสวนะ จำนวน ๔ ครั้ง/เดือน	๕	คน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรดิตถ์
	๖. การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ๑) จัดระบบการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ๒) ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ๓) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑,๖๘๐	ราย	ไม่ใช้งบประมาณ		✓	✓	✓	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์