

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของจังหวัดระยอง ประจำปี พ.ศ. 2568

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดระยอง

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
ของจังหวัดระยอง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ บทนำ ๑

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ๒

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๒

๒.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ๓

๒.๔ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๔

๒.๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๕

๒.๖ แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๖

ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๗

๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๗

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๘

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร ๑๐

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ HRD SWOT Analysis ๑๐

๔.๒ ตารางแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร กับการวิเคราะห์ SWOT Analysis และเหตุผลสนับสนุนอื่น ๑๓

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๔

๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๑๔

๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๕

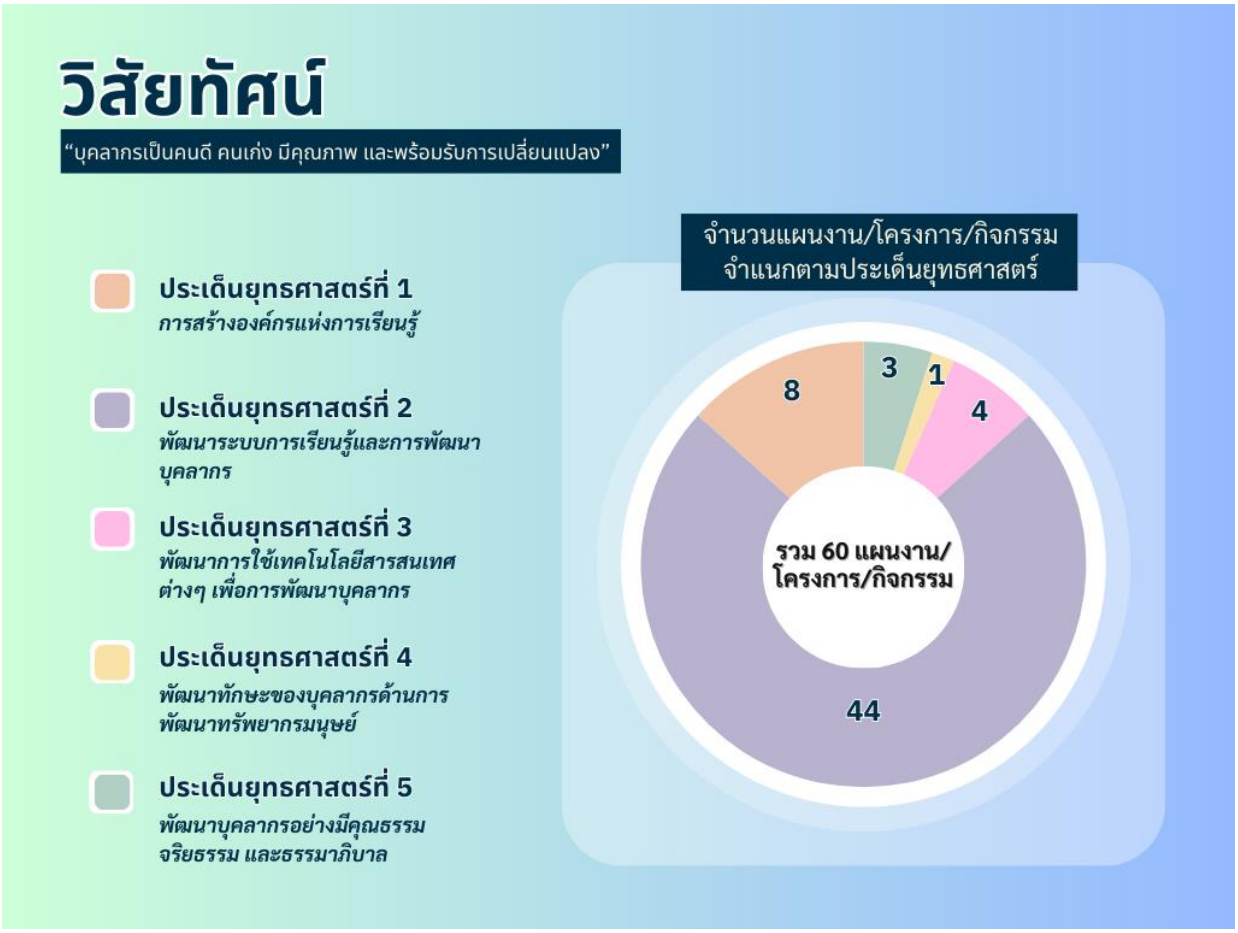
๕.๓ รายละเอียดตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๖

- ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์
- เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/
- กลุ่มเป้าหมาย
- ระยะเวลาดำเนินการ
- งบประมาณ
- หน่วยงานรับผิดชอบ

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น โดยถ่ายทอดมาจากแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ได้แก่ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนระดับที่ ๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และแผนระดับที่ ๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. กำหนดประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากรอบความคิด และ ๓) ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีกลยุทธ์ยกระดับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีดังนี้



ส่วนที่ ๑

บทนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และเป็นไปตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้วิเคราะห์และรวบรวมจาก (๑) สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development (HRD) SWOT Analysis) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานจังหวัด (๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. และ (๓) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมีการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จะเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

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

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

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

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

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์

ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และหมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน และหมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และหมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

โดยในส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างงานอนาคต และ ๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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

๑) วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรและตอบสนองความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานของรัฐและบุคลากรภาครัฐ

๕) ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้

๖) กลไกการดำเนินการ

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

๗) ประเด็นการพัฒนา กำหนดประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๘) การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

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

๙) ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการ ได้แก่ (๑) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน (๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและทักษะด้านดิจิทัล (๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนงาน/การให้บริการ e-Service และ (๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

๑๐) การติดตามและประเมินผล

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

๒.๔ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในระยะ ๕ ปี โดยสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลง

ต่อรัฐสภา แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่”

พันธกิจ

๑. พัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

๒. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการขับเคลื่อนงาน

“Change For Good”

ค่านิยม

“วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์การ

“ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานเชิงพื้นที่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย

๑. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์

๒. จังหวัด/กลุ่มจังหวัดมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. องค์กรสมรรถนะสูง ตอบโจทย์ประชาชน ยึดหลักธรรมาภิบาล

๒.๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบและสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

เป้าหมาย

องค์กรมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

ยกระดับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

ร้อยละความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ตามหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒.๖ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งวิเคราะห์และรวบรวมจาก (๑) สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development (HRD) SWOT Analysis) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และจังหวัด (๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. (๓) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งจัดทำโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วิสัยทัศน์ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาทักษะของบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ส่วนที่ ๓
โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๓.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรม และการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

(๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน

(๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง

(๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารงานและให้บริการด้านการสื่อสารแก่ส่วนราชการต่าง ๆ และจังหวัด

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๘) ดำเนินการและประสานการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติไปสู่การบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด การยื่นคำของบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตลอดจน ติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และสนับสนุนการปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ ๑๘๙๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ กำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยแยกตามราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗)

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง 3,166

ปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับสูง)

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

กลุ่มงานไม่สังกัดกอง

- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต = 9
- กลุ่มยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง กระทรวงมหาดไทย = 6
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด = 72
- กลุ่มตรวจสอบภายใน (ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง (นวก.ตส.ชช), ผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม (นวก.ตส.ชช)) = 10
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (น.วค.ชช) = 10

กองกลาง 36
ผู้อำนวยการ ระดับต้น

กองสารนิเทศ 25
ผู้อำนวยการ ระดับต้น

กองการต่างประเทศ 27
ผู้อำนวยการ ระดับสูง

กองคลัง 37
ผู้อำนวยการ ระดับสูง

กองการเจ้าหน้าที่ 57
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช.เฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น.ทบ.ชช.)
ผชช.ด้านวินัย (นว.ชช.)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 155
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช.เฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (นวก.คต.ชช.)

สถาบันดำรงราชานุภาพ 41
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช.ด้านนโยบายและแผน (น.วค.ชช.)
ผชช.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น.ทบ.ชช.)

สำนักกฎหมาย 30
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ระดับสูง
ผชช.ด้านกฎหมาย (นก.ชช.)

สำนักคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 27
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช.เฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (น.ทบ.ชช.)

สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ 45
ผู้อำนวยการ ระดับสูง

ศูนย์ปฏิบัติการข่าวกระทรวงมหาดไทย 13
ผู้อำนวยการ ระดับต้น

สำนักนโยบายและแผน 61
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช. เฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
ผชช. เฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (น.วค.ชช)

สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด 53
ผู้อำนวยการ ระดับสูง
ผชช.เฉพาะด้านพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด (น.วค.ชช)
ผชช.เฉพาะด้านยุทธศาสตร์ (น.วค.ชช)

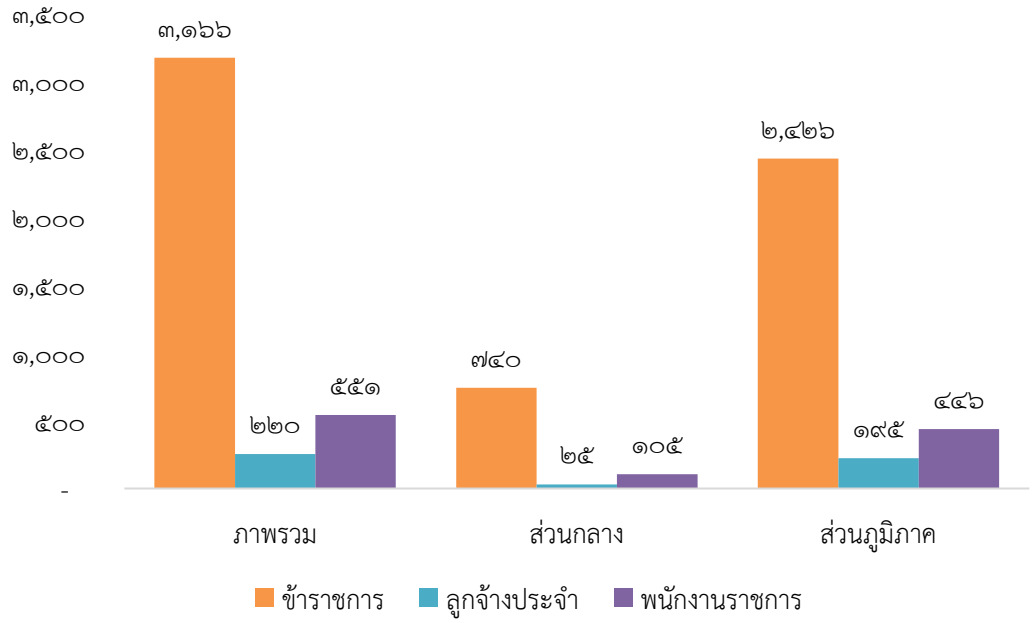
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (2,426)

ผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ระดับสูง) รองผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครองระดับต้น)	76 218
หน่วยตรวจสอบภายในจังหวัด	199
สำนักงานจังหวัด 76 จังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1,933

พนักงานราชการ = 551 (คพร. อนุมัติ 578)

ลูกจ้างประจำ = 220

กรอบอัตรากำลังภาพรวม และสัดส่วนกรอบอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามแผนภาพแสดงสัดส่วน ดังต่อไปนี้



กรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากตารางและแผนภาพแสดงให้เห็นว่า กรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๓,๙๓๗ ตำแหน่ง โดยมีข้าราชการ จำนวน ๓,๑๖๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๙ และพนักงานราชการ จำนวน ๕๕๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๙ สำหรับราชการบริหารส่วนกลางมีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘๗๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๗๔๐ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๐ และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒,๔๒๖ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๙๕ ตำแหน่ง และพนักงานราชการ จำนวน ๔๔๖ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๐๖๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๐

ส่วนที่ ๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ HRD SWOT Analysis ซึ่งพิจารณาจากแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. สป.มท. มีกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทั่วประเทศ ๓. บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ๔. มีการบูรณาการและประสานการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วน ๕. องค์กรมีสถาบันการพัฒนาบุคลากรที่มีหลักสูตรซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐาน ๖. องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๗. องค์กรมีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ๘. บุคลากร สป.มท. ระดับกลาง – สูงมีประสบการณ์การทำงานเชิงพื้นที่	๑. องค์กรมีภารกิจที่หลากหลายส่งผลให้องค์กรต้องปรับนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมปฏิบัติงานที่หลากหลาย ๒. ระบบข้อมูลที่นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๓. การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกระดับได้ตามความจำเป็น ๔. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ๕. แผนปฏิบัติราชการขาดการบูรณาการกับแผนงานด้านบุคลากรในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๖. ขาดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์แต่ละด้าน แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการสร้างสมรรถนะหลักขององค์การทั้งทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๗. ขาดทิศทางและความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ๘. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด โดยเน้นการฝึกอบรมเป็นหลัก ควรกำหนดแนวทางและวางระบบการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลายให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน เช่น ระบบ Coaching ระบบ Mentoring และระบบ On the job training เป็นต้น ๙. ขาดการสื่อสารภายใน และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการสื่อสารภายใน ๑๐. ขาดระบบการจัดเก็บความรู้ภายในของแต่ละหน่วยงาน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	๑๑. การบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๑๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ ๑๓. องค์กรขาดการพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อรองรับการทำงานแบบใหม่ ๑๔. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขาดความครอบคลุมและขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ปัจจัยภายภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats : T) หรือความท้าทาย (Challenges)
๑. การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ไปสู่การปฏิบัติ ๒. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area – based Approach) ทำให้มีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากรบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย ๓. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน ๔. การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio – Circular – Green Economy: BCG) ที่มุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อมและสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ๕. พันธกิจในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายในปี ๒๐๓๐	๑. โรคอุบัติใหม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ๒. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT มีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ๓. จากบริบทที่ก้าวสู่สังคมสูงวัยของประเทศทำให้องค์กรต้องเตรียมองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๔. ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ๕. ปัญหาสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง (Climate Change) ภัยธรรมชาติ และโลกร้อน ๖. รูปแบบการแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลให้เกิดภาวะสมองไหลของบุคลากรภาครัฐสูงขึ้น ๗. บุคลากรภาครัฐรุ่น Generation Y และ Z มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคตตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรส่งผลให้ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการทำงานของบุคลากรภาครัฐเปลี่ยนแปลง

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats : T) หรือความท้าทาย (Challenges)
๖. นโยบายของภาครัฐในการสร้างความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน	๘. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ๙. ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมไซเบอร์ เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับตัวบุคลากรและการทำงานให้เท่าทันเพื่อป้องกันภัยคุกคามดังกล่าว

๔.๒ ตารางแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis และเหตุผลสนับสนุนอื่นๆ

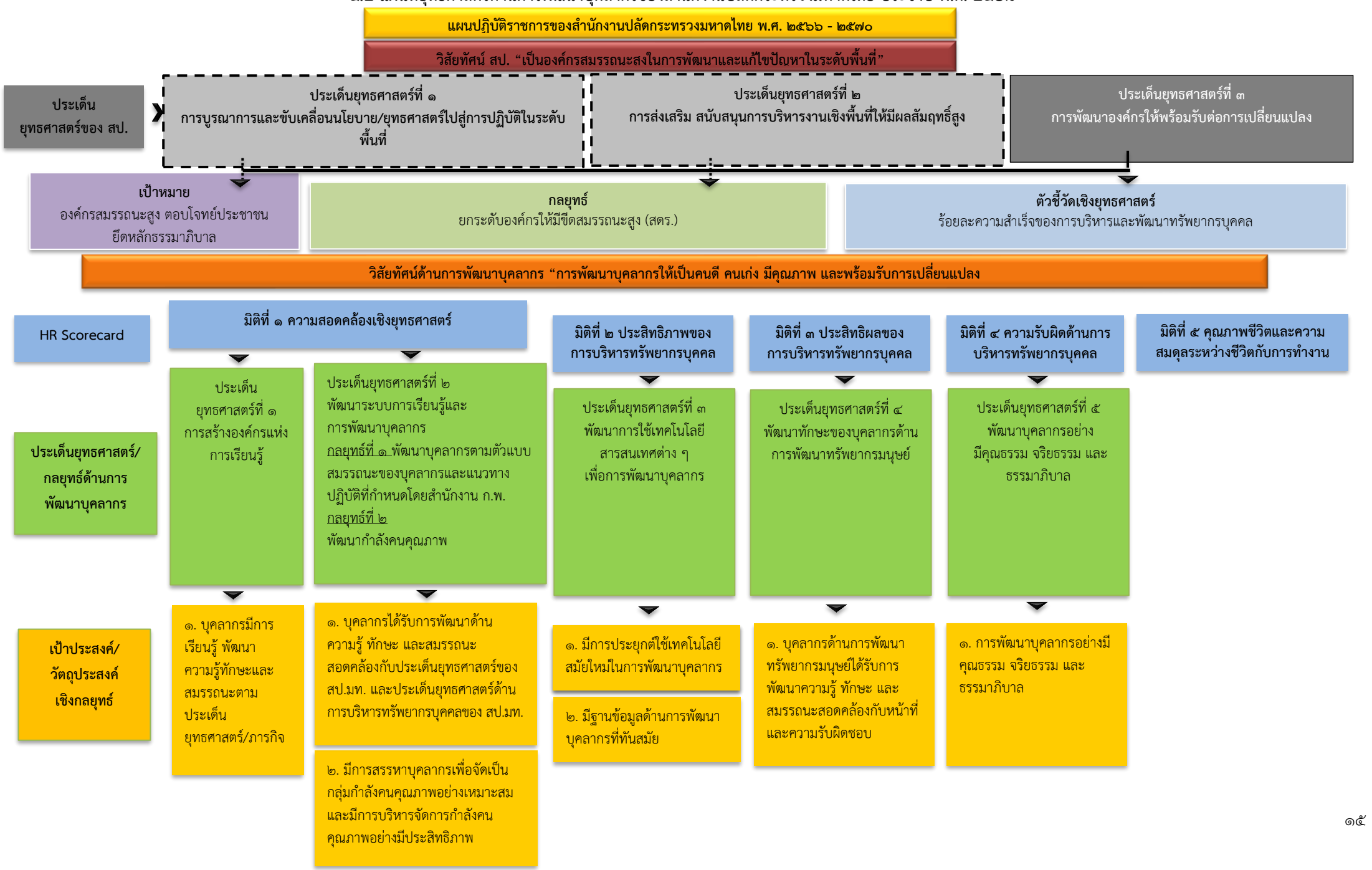
ประเด็นยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยภายใน		ปัจจัยภายนอก		สรุปประเด็น	เหตุผลในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	ภัยคุกคาม		
๑. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	W1, W13	-	T1, T2, T3	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จากจุดอ่อน (W) และภัยคุกคาม (T)	- วัฒนธรรมองค์กร
๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร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

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๕.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



๕.๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
๑. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรมีการเรียนรู้พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามประเด็นยุทธศาสตร์/ภารกิจ	๑. ร้อยละของบุคลากรมีองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการ	๑. การจัดทำ e–book เอกสารความรู้ สดร. คลังความรู้กระทรวงมหาดไทย	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อองค์ความรู้ที่ให้บริการ	๒. การเก็บข้อมูล/ถอดบทเรียนตามนโยบายที่สำคัญเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้/คู่มือการปฏิบัติงาน	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	N/A	
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้จากองค์กรและภายนอกองค์กร	๓. โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : CoPs) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ ข้อ ๑. - ๓. เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ www.stabundamrong.go.th,	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	อยู่ระหว่างการของบประมาณ	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
			www.km.moi.go.th เพจเฟสบุ๊คเพจมหาดไทย Knowledge Management, Line, TikTok, YouTube, และ e-book							
			๔. การพัฒนาการให้บริการห้องสมุดกระทรวงมหาดไทย	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
		๔. ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	๕. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๒ รายวิชาในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	√	√	√	√	N/A	สดร.สป. (หน่วยงานในสังกัด สป.มท. และจังหวัดทุกจังหวัด)
		๕. จำนวนชุดข้อมูลความรู้ภายในหน่วยงาน	๖. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คลังข้อมูล	บุคลากรในสังกัดสำนักงาน	√	√	√	√	N/A	จ.สุราษฎร์ธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
			ความรู้และการสร้างเครือข่ายแห่งความรู้	จังหวัดสุราษฎร์ธานี						
		๖. จำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดนนทบุรีมากกว่าร้อยละ ๕๐ ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) หลักสูตรดิจิทัล	๗. การเรียนรู้หลักสูตรดิจิทัล จำนวน ๑ หลักสูตร ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๑) ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ๒) Digital Organization ๓) Data Analytics ๔) Digital Government Transformation ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการในสังกัดเรียนหลักสูตร e-learning ครบ ๔ หลักสูตรข้างต้นแล้ว สามารถเรียนหลักสูตรดิจิทัลอื่น ๆ ได้	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดนนทบุรี	√	√	√	√	N/A	จ.นนทบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๗. จำนวนข้าราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายในจังหวัดผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๘. การพัฒนาความรู้ของผู้ตรวจสอบภายในโดยการศึกษาออนไลน์จากเว็บไซต์ ก.พ. ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติ	ข้าราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายในจังหวัด			√	√	N/A	จ.ลำพูน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ๒.๑ พัฒนาบุคลากรตามตัวแบบสมรรถนะของบุคลากรและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ.	๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.)	ข้าราชการระดับอำนวยการสูงหรือเทียบเท่า			√		๑,๓๙๑,๒๘๐	สดร.สป.
			๒. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการ สป.มท. ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่	ข้าราชการบรรจุใหม่			√		๑๐๐,๐๐๐	
			๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ	ข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	√	√	√	√	๓๒๘,๒๐๐	
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๔. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		√	√	√	๕๘,๐๐๐	สกถ.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๓. ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๑๕๐ คน		√	√		๑๐๐,๐๐๐	ศสส.สป.
		๔. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารงานและการบริหารงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด	๖. โครงการขับเคลื่อนนโยบายในการบริหารเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ	เจ้าหน้าที่ของจังหวัด ๗๖ จังหวัด และ ๑๘ กลุ่มจังหวัด	√	√			๓,๖๐๐,๐๐๐	สบจ.สป.
			๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ (ระดับผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ ของส่วนกลาง และจังหวัด ๗๖ จังหวัด /๑๘ กลุ่มจังหวัด	√	√			๘๐๐,๐๐๐	
			๘. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อน	เจ้าหน้าที่ของส่วน		√			๘๐๐,๐๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
			การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ (ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน)	กลาง และจังหวัด ๗๖ จังหวัด และ ๑๘ กลุ่มจังหวัด						
		๕. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการภารกิจในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในการตอบสนองกับพื้นที่	๙. โครงการบูรณาการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจภาค/กลุ่มจังหวัด และจังหวัด	หัวหน้าส่วนราชการภาคเอกชน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน กรอ. ของจังหวัด และ ๑๘ กลุ่มจังหวัด		√			๑,๕๐๐,๐๐๐	สบจ.สป.
		๖. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๑๐. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน (OSS)	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนกลาง และจังหวัดที่เป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน (OSS) ๑๐ จังหวัด		√			๓๕๙,๔๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๗. ร้อยละของผู้เข้าร่วมผ่านการฝึกอบรม และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ (ภาคพิเศษ(กระทรวงมหาดไทย)	นิติกรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในสังกัด สป.มท. และนิติกรสังกัดส่วนราชการระดับกรมในสังกัด มท		√			๑,๐๖๑,๖๐๐	สกม.สป.
		๘. ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้ารับการอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย และการปฏิบัติงานในหัวข้อที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ข้าราชการและพนักงานราชการผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๑๘๐ คน		√			๙๐๖,๒๐๐	กค.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
			๑๓. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้		√	√	√	√	**๖๘๘,๔๐๐**	กพร.สป.
		๙. - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ (เป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	-การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศของหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศได้รับรางวัลเลิศรัฐ หรือรางวัลอื่น ๆ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.มท.	√				๓๔,๕๐๐	
		- ค่าเฉลี่ยการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และเทคนิคการประเมินสถานะของหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดที่รับผิดชอบเรื่อง PMQA ๗๖ จังหวัด			√		๓๒,๗๕๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ของประเทศสูงขึ้น	ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามตัวชี้วัด PMQA 4.0 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)							
		- จำนวนจังหวัดที่เสนอผลงานเพื่อสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ รางวัล PMQA เพิ่มขึ้น	- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และเทคนิคการพัฒนาผลการประเมินในการเสนอผลงานเพื่อสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขา PMQA	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป. มท. และเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดที่รับผิดชอบเรื่อง PMQA		√			๓๗,๔๐๐	กพร.สป.
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ (เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	- การพัฒนาทักษะที่สำคัญของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.มท.				√	๑๙,๖๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		- ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของจังหวัดที่อยู่กลุ่มท้ายของประเทศสูงขึ้น	- การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) จังหวัดที่มีผลประเมินอยู่ในกลุ่มลำดับท้ายของประเทศ	เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดที่รับผิดชอบเรื่อง PMQA ของจังหวัดที่มีผลประเมินตัวชี้วัด PMQA 4.0 อยู่ในลำดับท้ายของประเทศ		√	√		๕๐,๒๐๐	กพร.สป.
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ (เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐)	- การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ผู้แทนกรมในสังกัด มท.	√	√			๗๐๐	
		- สป.มท. มีผลการประเมินรางวัล PMQA ในขั้นตอนที่ ๒	- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และเทคนิคการพัฒนาผลการดำเนินงานของ	ผู้แทนหน่วยงานในสังกัด สป.มท.		√			๔๐,๖๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		(Application Report) สูงขึ้น	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสู่รางวัลเลิศรัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (Application Report)							
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ (เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐)	- การประชุมรับการตรวจประเมินรางวัลเลิศรัฐ ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน (Site Visit) และการจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ผลงานโดดเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี ๒๕๖๘	ผู้แทนหน่วยงานในสังกัด สป. มท.			√	√	๗๗,๐๐๐	กพร.สป.
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ (เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในการสร้างและใช้นวัตกรรมภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป. มท. และเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด	√				๓๕๒,๕๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		- หน่วยงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม (มีหน่วยงานใหม่ที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม)	- การประกวดรางวัลนวัตกรรมสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย/จังหวัด	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.มท. และเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด	√	√	√	√	๙,๐๕๐	กพร.สป.
		- สป.มท. มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑๘ SOP	- การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง	เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.มท.		√			๓๔,๑๐๐	
		๑๐. - บุคลากรในจังหวัดชลบุรีมีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี - บุคลากรในจังหวัดชลบุรีมีความรู้ความสามารถ	๑๔. แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และพัฒนากลไกการขับเคลื่อน	ส่วนราชการท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม จำนวน ๒๑๕ คน			√	√	๑๘๕,๐๐๐	จ.ชลบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ในการปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด							
		๑๑. บุคลากรในจังหวัดชลบุรีมีความรู้ความเข้าใจโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑๕. โครงการศึกษาเรียนรู้และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙๙ แห่ง สถานศึกษา ๓๑๗ แห่ง			√	√	๒๕๐,๐๐๐	จ.ชลบุรี
		๑๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๖. โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี	ข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดชลบุรี				√	๓๐๐,๐๐๐	จ.ชลบุรี
		๑๓. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๗. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้บริหารข้าราชการหรือบุคลากรในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน		√	√	√	อยู่ระหว่างการพิจารณา	จ.แม่ฮ่องสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๑๔. -ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้รับคะแนนการประเมินการเป็นระบบราชการ ๔.๐ จำนวน ๔๕๐ คะแนนขึ้นไป	๑๘. โครงการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้บริหารข้าราชการหรือบุคลากรในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน		√	√	√	อยู่ระหว่างการพิจารณา	จ.แม่ฮ่องสอน
		๑๕. ร้อยละความสำเร็จของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานจังหวัดอุบลราชธานีมีความเข้าใจแนวทางและสามารถปฏิบัติงานในการตรวจ	๑๙. กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อซักซ้อมและจัดทำแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี	บุคลากรสำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี	√	√	√	√	N/A	จ.อุบลราชธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ติดตามงานในพื้นที่ฯ								
		๑๖. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐฯ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด	๒๐. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการในการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	บุคลากรของสำนักงานจังหวัดปัตตานี จำนวน ๑๕ คน และบุคลากรส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๕ คน		√			๒๕๐,๐๐๐	จ.ปัตตานี
		๑๗. ผู้เข้าประชุมสามารถวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดยะลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	๒๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			√		๕๐๐,๐๐๐	จ.ยะลา

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๑๘. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจในการบันทึกข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)	๒๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการบันทึกข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)	ส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณของจังหวัด	√	√			๓๐,๐๐๐	จ.ยะลา
		๑๙. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้รับความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดประสบการณ์และปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถเพิ่ม	๒๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสมรรถนะทีมงานสำนักงานจังหวัดอ่างทอง	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๕๐ คน				√	N/A	จ.อ่างทอง

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒๐. ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	๒๔. โครงการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ	ข้าราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดมุกดาหาร จำนวน ๑๐๐ คน			√	√	๕๐,๐๐๐	จ.มุกดาหาร
		๒๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ	๒๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดไปสู่ระบบราชการ ๔.๐	ข้าราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดมุกดาหาร จำนวน ๘๐ คน	√				๕๐,๐๐๐	จ.มุกดาหาร
		๒๒. บุคลากรในจังหวัดลำพูนมีความรู้ความ	๒๖. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาคและ			√	√	อยู่ระหว่างการเขียนโครงการฯ	จ.ลำพูน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		เข้าใจแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน	ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	สังกัดส่วนกลาง						
		๒๓. จำนวนรางวัลเลิศรัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๗. โครงการพัฒนาบุคลากรในจังหวัดลำพูนเพื่อขับเคลื่อนงานด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการจังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค		√	√	√	๒๗๐,๐๐๐ (อยู่ระหว่างเสนองบประมาณ)	
		๒๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand 4.0 และสนับสนุน	๒๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการ / บุคลากรภาครัฐ	√	√	√		๓๕๐,๐๐๐	จ.สระบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ประเด็นการพัฒนาจังหวัด ๒๕. บุคลากรหน่วยงานภาครัฐได้รับความรู้ มีทักษะความคิดที่เหมาะสมรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กร ๔.๐	๒๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของจังหวัดน่าน	ข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค				√	๒๐๐,๐๐๐	จ.น่าน
		๒๖. ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ไม่ต่ำกว่าเป้าหมายขั้นมาตรฐาน	๓๐. การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดนครราชสีมาและบุคลากรภาครัฐในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมา		√			๓๖,๑๕๐	จ.นครราชสีมา

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๒๗. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๓๑. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้นำคลื่นลูกใหม่ในจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้เข้าร่วมอบรมฯ จำนวน ๔๐ คน ประกอบด้วย ภาครัฐ ข้าราชการ ๒๐ คน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมายให้ดำเนินภาคกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และภาคเอกชน ผู้ประกอบหรือเจ้าของกิจการในพื้นที่	√				๔๓๗,๔๐๐	จ.กาญจนบุรี
		๒๘. ร้อยละของหน่วยงาน	๓๒. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานผลการดำเนินการ	บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ			√		N/A	จ.สุพรรณบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		ที่มีความรู้ความเข้าใจและร่วมมือในการรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐	พัฒนาองค์การ (Application Report) ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ จังหวัดสุพรรณบุรี	สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน ๓๓ คน						
		๒๙. ร้อยละของหน่วยงานที่มีความรู้ ความเข้าใจและร่วมมือในการรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ และผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมายมาตรฐาน	๓๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัด ๓๓ หน่วยงาน	√	√	√	√	๖๓,๐๐๐	จ.ตาก

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๓๐. ผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๓๔. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม		√			๓๐๐,๐๐๐	จ.สุโขทัย
		๓๑. - ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์และ	๓๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การบริการภาครัฐและการบริหาร	ผู้บริหารของจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าส่วนราชการ บุคลากร/		√	√		๒๐๐,๐๐๐	จ.สุโขทัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		แนวทางในการเขียนผลงานเพื่อส่งสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ - จำนวนผลงานที่ส่งสมัครขอรับรางวัลผ่านเกณฑ์การประเมิน	ราชการแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดสุโขทัยสู่ความเป็นเลิศ	เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการทุกระดับในจังหวัดสุโขทัย						
		๓๒. จังหวัดสระแก้วมีแผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมและทำให้บุคลากรในจังหวัดสระแก้วมีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนา	๓๖. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนงาน/โครงการจากส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง		√			๗๐๐,๐๐๐	จ.สระแก้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		จังหวัดสระแก้วและสามารถบูรณาการในการจัดทำแผนของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓๓. จำนวนข้อมูลที่เพิ่มขึ้นใน Website จังหวัดตราดจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๒๐	๓๗. โครงการ Website จังหวัดตราดเพื่อการบูรณาการทางข้อมูลของจังหวัด	ทุกส่วนราชการ และประชาชน				√	๓๐๐,๐๐๐	จ.ตราด
		๓๔. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๓๘. โครงการอบรมพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษากัมพูชา	ส่วนราชการประจำจังหวัดและบุคลากรสำนักงานจังหวัดตราด		√	√		อยู่ระหว่างการพิจารณางบประมาณ	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๓๕. จำนวนบุคลากรที่มีผู้เข้ารับฟังการบรรยาย	๓๙. การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาพื้นที่และบุคลากร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐภายในจังหวัดตราด หัวหน้าส่วนราชการ	√				๑๐๐,๐๐๐	จ.ตราด
		๓๖. ร้อยละของบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	๔๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค ผ่านระบบออนไลน์	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐ	√				๔,๔๘๐	จ.ยโสธร
		๓๗. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างปฏิบัติงานได้	๔๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่		√			๔,๒๖๐	จ.ยโสธร

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	e - GP สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคผ่านระบบออนไลน์	ผู้ปฏิบัติงานของรัฐ						
		๓๘. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ (One Plan)	๔๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผน และประสานแผนพัฒนาพื้นที่ (One Plan) ของจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. ปลัดอำเภอ ๒. เจ้าหน้าที่จัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดพัทลุง ๓. เจ้าหน้าที่จัดทำแผนงาน/โครงการ / อปท. ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง	√				๔๐๐,๐๐๐	จ.พัทลุง
		๓๙. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผน ๕ ปี และการจัดทำ	๔๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการทำแผน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐	๑. ปลัดอำเภอ ๒. เจ้าหน้าที่จัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานส่วนราชการ		√	√		๖๐๐,๐๐๐	จ.พัทลุง

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด	และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของจังหวัดพัทลุง	ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง ๓. เจ้าหน้าที่จัดทำแผนงาน/โครงการ / อปท. ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง						
		๔๐. ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดพัทลุงได้รับการพัฒนา	๔๔. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประม พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการพนักงานราชการลูกจ้างในสังกัดสำนักงานจังหวัดพัทลุง				√	๔๐๐,๐๐๐	จ.พัทลุง
๒.๒ พัฒนากำลังคนคุณภาพ	๒. มีการสรรหาบุคลากรเพื่อจัดเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพอย่างเหมาะสม และมีการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความสำเร็จการโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring)	๑. การดำเนินการโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring)	กำลังคนคุณภาพในสังกัด สป.มท.	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำ	๒. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหาร	นปร. รุ่นที่ ๑๖	√				N/A	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		หลักสูตรการฝึกอบรม	การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ ๑๖ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค							
๓. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร	๑. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกิจกรรมฝึกอบรมแบบ Hybrid Learning	๑. กิจกรรมการฝึกอบรมแบบ Hybrid Learning การผสมผสานการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ในห้องเรียน (หลักสูตร นปส. ต้นกล้าข้าราชการ และโครงการปฐมนิเทศข้าราชการของ สป.มท.)	ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทุกหลักสูตร	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
		๒. ร้อยละความสำเร็จในการใช้แบบตอบรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๒. กิจกรรมใช้แบบตอบรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยระบบ Google Form (หลักสูตร นปส. ต้นกล้าข้าราชการ และโครงการปฐมนิเทศข้าราชการของ สป.มท.)	ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทุกหลักสูตร	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		๓. ร้อยละความสำเร็จกิจกรรมทำแบบทดสอบเพื่อจบหลักสูตร	๓. กิจกรรมการทำแบบทดสอบเพื่อจบหลักสูตรผ่านระบบออนไลน์ (หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ)	ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
	๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. กิจกรรมการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร (หลักสูตร นปส. และหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ)	ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทุกหลักสูตร	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
๔. พัฒนาทักษะของบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. บุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	๑. ร้อยละของบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา	๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การให้ความรู้ผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VCS), Webinar การประชุม/สัมมนา	ข้าราชการในสังกัด สป.มท.	√	√	√	√	N/A	สดร.สป.
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๑. จำนวนบุคลากรได้รับการปลูกฝัง	๑. กิจกรรมส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกจริยธรรมและคุณธรรมในระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด	บุคลากรในสังกัด มท. (ส่วนราชการส่วนภูมิภาค)	√	√	√	√	๑๑,๒๘๗,๔๐๐	ศปท. (๗๖ จังหวัด)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		คุณธรรมและจริยธรรมที่ดี		รวมถึงบุคลากรส่วนราชการต่าง ๆ ในระดับภูมิภาค						
		๒. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและจังหวัดผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	๒. กิจกรรมส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกจริยธรรมและคุณธรรมของกระทรวงมหาดไทย โดยมีโครงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงมหาดไทยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัด มท. (ส่วนราชการระดับกรม/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัด มท. กทม. จังหวัดทุกจังหวัดและหน่วยงานในสังกัด สป.มท.		√	√	√	๘๓๗,๔๐๐	ศปท. (๗๖ จังหวัด)
		๓. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	๓. กิจกรรมสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่	บุคลากรของ สป.มท.	√	√	√	√	N/A	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. – ธ.ค.)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. – มี.ค.)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. – มิ.ย.)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.)		
		มีความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	ของหน่วยงานในสังกัด สป.มท.							

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

จังหวัดระยอง

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
อบรมข้าราชการใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง กระทรวงวัฒนธรรม	20 -24 มกราคม 2568
ประชุมคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข (HRD) จังหวัดระยอง	1050	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	มิถุนายน 2568
ปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ ปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1	1,190	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	ตุลาคม 2567
ปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ ปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 2	525	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	มิถุนายน 2568
อบรมระบบบำเหน็จบำนาญการรักษาพยาบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง	20 พฤศจิกายน 2567
การบริหารทรัพยากรบุคคลและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง	1 ต.ค. 67- 30 ก.ย.68

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
กิจกรรมวิเคราะห์ ทบทวนและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณภารกิจงานและอำนาจหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง กกจ. (กพอ.)	ไตรมาส 1 - 4
โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ส.ป.ก.	10,000	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง กพร.	ไตรมาส 1 - 4
กิจกรรมวิเคราะห์ ทบทวนและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณภารกิจงานและอำนาจหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง กกจ. (กพอ.)	ไตรมาส 1 - 4
ประชุมคณะทำงานจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (HRM) จังหวัดระยอง	1,750	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	มีนาคม 2568
ประชุมคณะทำงานจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (HRM) จังหวัดระยอง	1,750	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	กันยายน 2568

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จังหวัดระยอง	75,000	สำนักงานจังหวัดระยอง	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค. 68)

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
โครงการขับเคลื่อนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จังหวัดระยอง	62,000	สำนักงานจังหวัดระยอง	ไตรมาส 3 (เม.ย. – มิ.ย. 68)
การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๒ รายวิชา ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัดระยอง	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค. 68)
บุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู ้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง	ต.ค. 67 – 10 มี.ค. 68
บุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู ้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง	เม.ย. 68 - ก.ย. 68
กิจกรรมทบทวน ปรับปรุงเพิ่มเติมแบบบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง กกจ. (กพอ.)	ไตรมาส 1 - 4
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมของ ส.ป.ก.	79,200	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง สพท.	ไตรมาส 2
โครงการให้ความรู้ด้านจริยธรรม วินัย ทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	19,000	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง กกจ. (กสน.)	ไตรมาส 2
การเข้าร่วมอบรมนักส่งเสริมคุณธรรมเชิงพื้นที่	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	ธันวาคม 2567
การเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) จังหวัดระยอง ประจำปี 2567 รับมอบนโยบาย	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	ธันวาคม 2567

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
การเข้าร่วมอบรมนักส่งเสริมคุณธรรมเชิงพื้นที่ระดับนิวคัมเมอร์	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	กุมภาพันธ์ 2568
การเข้าร่วมอบรมนัก Moral Credit	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	กุมภาพันธ์ 2568
โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 1. บรรยายวิชาการ และชี้แจงการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 1.1 บรรยาย หัวข้อ การจัดการสวนทุเรียนด้วยการรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม (Micro climate) 2. ชี้แจงการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 3. สรุปผลการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ประเมินผลการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ	9,570 บาท	สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง	ไตรมาส 1 (6 ธันวาคม 2567)
โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 1. บรรยายวิชาการ และอภิปรายกลุ่ม 1.1 บรรยาย หัวข้อ Transformer Agriculture: เปลี่ยนการเกษตรที่ใช้แรงงานเป็นหลักไปสู่การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้มข้น เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนสุทธิที่ดีกว่า	อยู่ระหว่างการจัดสรรงบประมาณ	สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง	เดือนสิงหาคม 2568

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
2. สรุปผลการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดระยอง ปี ๒๕๖8 3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาในพื้นที่ นำไปสู่การการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรปีในต่อๆไป 4. ประเมินผลการจัดงานสัมมนาฯ			
อบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี (จ่าปี่)	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์พิธีการฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง	19 -26 ธันวาคม 2567
แผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
การจัดการความรู้ให้กับบุคคลในองค์กร (KM)	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
สื่อสารนโยบาย No Gift Policy และ ITA	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	กุมภาพันธ์ 2568
ติดตามการดำเนินงานและสื่อสารนโยบายปีงบประมาณถัดไปของสำนักงานฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง	สิงหาคม 2568
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการเงิน การคลัง และบัญชี	3,780	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง กรมการพัฒนาชุมชน	ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 67)
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	1,700	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง กรมการพัฒนาชุมชน	ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 67)

รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารทรัพยากรบุคคล	2,700	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง กรมการพัฒนาชุมชน	ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค. 67)
ประชุมการจัดสรรนักเรียนทุนและสนับสนุนทุนการศึกษา ปี 2567(เริ่มเรียนปีการศึกษา2568)	700	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	เมษายน 2568
ประชุมรายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์พิธีการฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง	ประจำทุกวัน
การจัดทำกระบวนงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
อบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบความเคลื่อนไหวบัญชีแยกประเภทฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระยอง	15 ตุลาคม 2567

รายละเอียดการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การอบรม/สัมมนา แบ่งออกเป็น ๔ กิจกรรม				
<u>กิจกรรมที่ ๑</u> การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพาณิชย์ในระดับมืออาชีพ				
หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	**กลุ่มเป้าหมาย**			**วิธีการพัฒนา**
	ประเภท	**ระดับ**	**รุ่น/จำนวน (คน)**	
(๑) การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติราชการในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด				
- นายทะเบียนระดับต้น เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านทะเบียนธุรกิจ มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในงานด้านทะเบียนธุรกิจ สามารถให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามและอธิบายข้อมูลให้แก่ผู้ประกอบการและประชาชนเบื้องต้นได้ รวมถึง เพิ่มทักษะในการตรวจพิจารณาคำขอจดทะเบียนธุรกิจ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รองรับการปฏิบัติงานภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ	ทุกระดับ	๑/๗๖	- เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) - บรรยายและอภิปราย
- การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในกลุ่มกำกับและพัฒนาเศรษฐกิจการค้า (กศ.) และกรมการค้าภายในมีองค์ความรู้และทักษะด้านกฎหมาย สามารถปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	ข้าราชการ	ทุกระดับ	๒/๑๕๒	- บรรยายและอภิปราย

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
- การเชื่อมโยงตลาดภูมิภาคกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านการตลาดแบบมืออาชีพ ให้กับหัวหน้าสำนักงานของกระทรวงพาณิชย์ทั้งในภูมิภาคและต่างประเทศ ในฐานะผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ มีความเชี่ยวชาญทั้งภาคทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติ รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลักดันการเชื่อมโยงซื้อขายทุกช่องทางเพื่อให้เกิดมูลค่าทางการค้าระหว่างจังหวัดและระหว่างประเทศ รวมทั้งมีเครือข่ายในการบูรณาการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล	ข้าราชการ	อำนวยการระดับต้น/ระดับสูง	๑/๑๓๕	- บรรยายและอภิปราย - แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
- การจัดทำข้อเสนอโครงการระดับจังหวัด เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ วิธีการในการจัดทำข้อเสนอแผนงาน/โครงการ และสามารถดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ อันจะส่งผลให้สำนักงานพาณิชย์สามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาคให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายของกระทรวงพาณิชย์	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๑/๗๖	- บรรยาย - แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
(๒) การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติราชการในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด				
- พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การวางแผนจัดซื้อจัดจ้างและกระบวนการทางพัสดุที่ควรรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามกรอบแนวทางของกฎระเบียบ เกิดความคุ้มค่าและลดความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๒/๑๕๒	- บรรยายและอภิปราย - แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
- การบริหารการเงินการบัญชีภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐและแนวคิดการกำหนดมาตรฐานการบัญชีของส่วนราชการ เรียนรู้วิธีการจัดทำบัญชีและแนวทางการตรวจสอบบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการแก้ไขข้อผิดพลาดทางบัญชี ทั้งในระบบ New GFMIS Thai รวมถึงระบบ KTB Corporate Online และวิธีการจัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการเงินการคลังและดำเนินงานภายใต้มาตรฐานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	ข้าราชการ	ทุกระดับ	๑/๑๕๒	- บรรยาย
(๓) หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่จะไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้ไปปฏิบัติราชการ ณ ต่างประเทศ ในบทบาทของเซลล์แมนประเทศ ให้มีความสามารถและศักยภาพสูง สามารถคิดวิเคราะห์และวางแผนการตลาดที่ถูกต้องและเหมาะสมท่ามกลางสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับงานด้านบริหารของกระทรวงพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ	ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	๑/๔๐	- บรรยายและอภิปราย
(๔) การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอดรับกับพันธกิจ และบทบาทของกระทรวงพาณิชย์ รวมถึงเข้าใจแนวทางการดำเนินนโยบายตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวงฯ ส่งเสริมทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดการบูรณาการเครือข่ายการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อันจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญเติบโตและบรรลุเป้าหมายของกระทรวงพาณิชย์	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๑/๔๐๐	- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
<u>กิจกรรมที่ ๒</u> การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)				
(๑) นักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับต้น ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำที่ประกอบไปด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีศักยภาพสูงและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถบริหารงานได้เท่าทันต่อสภาวการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง และเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม	ข้าราชการ	ชำนาญการพิเศษ	๑/๑๒๐	- เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) - บรรยายและแบ่งกลุ่มผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) - บรรยายและฝึกปฏิบัติ
(๒) ต้นกล้าข้าราชการพาณิชย์ เพื่อพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทและภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ในภาพรวม พร้อมทั้งปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ถือประโยชน์ของชาติและส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งยัง เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายเชิงบูรณาการในการทำงานอันจะช่วยผลักดันให้การทำงานตอบสนองต่อนโยบายและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพาณิชย์ให้สัมฤทธิ์ผลและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	๒/๑๒๐	- เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) - บรรยาย - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์/ฝึกปฏิบัติ

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
<u>กิจกรรมที่ ๓</u> การพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต				
(๑) พัฒนานักการตลาดภาครัฐ เพื่อพัฒนาข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งพาณิชย์จังหวัด โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนากรอบแนวคิดทางการตลาดให้แก่ผู้นำองค์กร ให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำแก่ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการ หรือประชาชนที่สนใจในเขตพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ รวมทั้งสามารถนำแนวคิดทางการตลาดมาใช้ในการทำงานภาครัฐอย่างกว้างขวาง อันจะส่งผลดีต่องานด้านการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล	ข้าราชการ	อำนวยการระดับต้น/ระดับสูง	๑/๑๕๒	- บรรยายและอภิปราย
(๒) การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ได้รับการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) สำหรับการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมองค์ความรู้และวิธีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมกับการทำงานในปัจจุบัน รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นแบบก้าวกระโดดและสามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรให้สอดรับกับนโยบายของรัฐบาลในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าให้เติบโตก้าวหน้า	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๑/๑๐๐	- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
(๓) การพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการใช้ภาษาอังกฤษด้านการอ่าน ฟัง พูด และเขียน และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและมีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ต้องใช้ในการทำงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ หรือสถานการณ์เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน รวมทั้งการแปลเอกสารหรือแปลข้อมูลที่ได้รับจากกการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำงานเบื้องต้น อันจะช่วยผลักดันภารกิจและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพาณิชย์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ	ทุกระดับ	๑/๒๕	- การบรรยายผ่านระบบออนไลน์ (Zoom)
<u>กิจกรรมที่ ๔</u> การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร				
(๑) การบริหารจัดการความรู้ของกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ได้รับองค์ความรู้จากการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพาณิชย์ที่จะเกษียณอายุราชการในปี ๒๕๖๘ โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รองรับกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปและร่วมกันผลักดันกระทรวงพาณิชย์ให้เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าด้วยการตลาด ๕.๐ ภายในปี ๒๕๗๐ ภายใต้บริบทที่ตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ประกอบการ เกษตรกร ประชาชน ผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบและรูปแบบ/ช่องทางการบริการประชาชนที่ตอบสนองความต้องการและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ	ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๑/๑๒๐	- บรรยาย

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร / วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			วิธีการพัฒนา
	ประเภท	ระดับ	รุ่น/จำนวน (คน)	
(๓) การบริหารองค์กรเชิงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมอันพึงประสงค์แก่บุคลากรของกระทรวงพาณิชย์ในทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญและประพฤติตนเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการ อันจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม นำไปสู่การพัฒนาสังคมและองค์กรที่มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๑/๑๐๐	- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
๒. การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก				
เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ในสาขาวิชาเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่างกระทรวงพาณิชย์ กับหน่วยงานภายนอกในการทำงานเชิงบูรณาการต่อไป	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	ทุกระดับ	๘๐	- ขึ้นอยู่กับกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม
๓. การบริหารจัดการโครงการ				
เพื่อดำเนินการจ้างลูกจ้างโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง ในการรองรับภารกิจด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	-	-	-	-

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ	คน	ไตรมาสที่ ๑ : ๑๒.๑๕ ลบ. (๔๐%)			ไตรมาสที่ ๒ : ๖.๑๐ ลบ. (๖๐%)			ไตรมาสที่ ๓ : ๖.๓๑ ลบ. (๘๑%)			ไตรมาสที่ ๔ : ๕.๗๔ ลบ. (๑๐๐%)		
			ต.ค ๖๗	พ.ย ๖๗	ธ.ค ๖๗	ม.ค ๖๘	ก.พ ๖๘	มี.ค ๖๘	เม.ย ๖๘	พ.ค ๖๘	มิ.ย ๖๘	ก.ค ๖๘	ส.ค ๖๘	ก.ย ๖๘
			บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง														
๑. การอบรม / สัมมนา	๑๙,๐๐๔,๒๐๐	๑,๙๒๐												
กิจกรรมที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพาณิชย์ในระดับมืออาชีพ	๘,๘๕๐,๐๐๐	๑,๑๘๓												
(๑) การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติราชการในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๓,๕๙๓,๓๑๐	๔๓๙												
- นายทะเบียนระดับต้น	๗๗๐,๐๐๐	๗๖			←	→								
- การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. ๒๕๔๒	๑,๘๗๓,๓๐๐	๑๕๒	←	→										
- การเชื่อมโยงตลาดภูมิภาคกับต่างประเทศ	๓๙๐,๐๑๐	๑๓๕								←	→			
- การจัดทำข้อเสนอโครงการระดับจังหวัด	๕๖๐,๐๐๐	๗๖									←	→		
(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๓,๑๕๑,๖๙๐	๓๐๔												
- พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๕๒			←	→								
- การบริหารการเงินการบัญชีภาครัฐ	๑,๖๕๑,๖๙๐	๑๕๒				←	→							
(๓) หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่จะไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานในต่างประเทศ	๑๐๕,๐๐๐	๔๐				←	→							
(๔) การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์	๒,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐										←	→	
กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๖,๔๒๘,๐๔๐	๒๔๐												
(๑) นักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง	๓,๖๑๕,๖๘๐	๑๒๐					←	→						
(๒) ต้นกล้าข้าราชการพาณิชย์	๒,๘๑๒,๓๖๐	๑๒๐	←	→							←	→		
กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต	๓,๖๔๑,๗๖๐	๒๗๗												
(๑) พัฒนานักการตลาดภาครัฐ	๒,๓๒๕,๙๖๐	๑๕๒						←	→					
(๒) การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน	๘๑๕,๘๐๐	๑๐๐								←	→			
(๓) การพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	๕๐๐,๐๐๐	๒๕		←										→
กิจกรรมที่ ๔ การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร	๘๔,๔๐๐	๒๒๐												
(๑) การบริหารจัดการความรู้ของกระทรวงพาณิชย์	๗,๒๐๐	๑๒๐										←	→	
(๒) การบริหารองค์กรเชิงคุณธรรมจริยธรรม	๗๗,๒๐๐	๑๐๐									←	→		
๒. การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑,๕๐๐,๐๐๐	๘๐		←	→	←	→		←	→	←	→		
๓. การบริหารจัดการโครงการ	๑๔๔,๐๐๐													
- ค่าจ้างลูกจ้างโครงการ	๑๔๔,๐๐๐	-	←											→
รวม	๒๐,๖๔๘,๒๐๐	๒,๐๐๐	๒,๓๓๙,๓๘๐	๑,๖๑๔,๑๐๐	๒,๘๐๗,๐๐๐	๑,๙๙๓,๖๙๐	๓,๖๕๒,๖๘๐	๒,๓๖๒,๙๖๐	๑๓๗,๐๐๐	๑,๓๔๒,๘๑๐	๒,๒๘๐,๓๘๐	๓๗,๐๐๐	๒,๐๔๔,๒๐๐	๓๗,๐๐๐
หมายเหตุ : กิจกรรมและรายการข้างต้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม	การเบิกจ่าย (รายไตรมาส)		๖,๗๖๐,๔๘๐			๘,๐๐๙,๓๓๐			๓,๗๖๐,๑๙๐			๒,๑๑๘,๒๐๐		
	ร้อยละการเบิกจ่าย (รายไตรมาส)		๓๒.๗๔			๓๘.๗๙			๑๘.๒๑			๑๐.๒๖		
	ร้อยละการเบิกจ่ายรวม		๓๒.๗๔			๗๑.๕๓			๘๙.๗๔			๑๐๐.๐๐		

แผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม/รายการ	งปประมาณ	คน	ไตรมาสที่ ๑ : ๑๒.๑๕ ลบ. (๔๐%)			ไตรมาสที่ ๒ : ๖.๑๐ ลบ. (๖๐%)			ไตรมาสที่ ๓ : ๖.๓๑ ลบ. (๘๑%)			ไตรมาสที่ ๔ : ๕.๗๔ ลบ. (๑๐๐%)		
			ต.ค ๖๗	พ.ย ๖๗	ธ.ค ๖๗	ม.ค ๖๘	ก.พ ๖๘	มี.ค ๖๘	เม.ย ๖๘	พ.ค ๖๘	มิ.ย ๖๘	ก.ค ๖๘	ส.ค ๖๘	ก.ย ๖๘
			บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง														
๑. การอบรม / สัมมนา	๑๙,๐๐๔,๒๐๐	๑,๙๒๐												
กิจกรรมที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพาณิชย์ในระดับมืออาชีพ	๘,๘๕๐,๐๐๐	๑,๑๘๓												
(๑) การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติราชการในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๓,๕๙๓,๓๑๐	๔๓๙												
- นายทะเบียนระดับต้น	๗๗๐,๐๐๐	๗๖			๗๗๐,๐๐๐									
- การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. ๒๕๔๒	๑,๘๗๓,๓๐๐	๑๕๒	๙๒๑,๒๐๐	๙๕๒,๑๐๐										
- การเชื่อมโยงตลาดภูมิภาคกับต่างประเทศ	๓๙๐,๐๑๐	๑๓๕								๓๙๐,๐๑๐				
- การจัดทำข้อเสนอโครงการระดับจังหวัด	๕๖๐,๐๐๐	๗๖									๕๖๐,๐๐๐			
(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๓,๑๕๑,๖๙๐	๓๐๔												
- พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๕๒			๑,๕๐๐,๐๐๐									
- การบริหารการเงินการบัญชีภาครัฐ	๑,๖๕๑,๖๙๐	๑๕๒				๑,๖๕๑,๖๙๐								
(๓) หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่จะไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานในต่างประเทศ	๑๐๕,๐๐๐	๔๐				๑๐๕,๐๐๐								
(๔) การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์	๒,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐											๒,๐๐๐,๐๐๐	
กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๖,๔๒๘,๐๔๐	๒๔๐												
(๑) นักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง	๓,๖๑๕,๖๘๐	๑๒๐					๓,๖๑๕,๖๘๐							
(๒) ต้นกล้าข้าราชการพาณิชย์	๒,๘๑๒,๓๖๐	๑๒๐	๑,๔๐๖,๑๘๐								๑,๔๐๖,๑๘๐			
กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต	๓,๖๔๑,๗๖๐	๒๗๗												
(๑) พัฒนานักการตลาดภาครัฐ	๒,๓๒๕,๙๖๐	๑๕๒						๒,๓๒๕,๙๖๐						
(๒) การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน	๘๑๕,๘๐๐	๑๐๐								๘๑๕,๘๐๐				
(๓) การพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	๕๐๐,๐๐๐	๒๕		๒๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐
กิจกรรมที่ ๔ การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร	๘๔,๔๐๐	๒๒๐												
(๑) การบริหารจัดการความรู้ของกระทรวงพาณิชย์	๗,๒๐๐	๑๒๐											๗,๒๐๐	
(๒) การบริหารองค์กรเชิงคุณธรรมจริยธรรม	๗๗,๒๐๐	๑๐๐									๗๗,๒๐๐			
๒. การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑,๕๐๐,๐๐๐	๘๐		๔๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐			๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐			
๓. การบริหารจัดการโครงการ	๑๔๔,๐๐๐													
- ค่าจ้างลูกจ้างโครงการ	๑๔๔,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
รวม	๒๐,๖๔๘,๒๐๐	๒,๐๐๐	๒,๓๓๙,๓๘๐	๑,๖๑๔,๑๐๐	๒,๘๐๗,๐๐๐	๑,๙๙๓,๖๙๐	๓,๖๕๒,๖๘๐	๒,๓๖๒,๙๖๐	๑๓๗,๐๐๐	๑,๓๔๒,๘๑๐	๒,๒๘๐,๓๘๐	๓๗,๐๐๐	๒,๐๔๔,๒๐๐	๓๗,๐๐๐
หมายเหตุ : กิจกรรมและรายการข้างต้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม	การเบิกจ่าย (รายไตรมาส)		๖,๗๖๐,๔๘๐			๘,๐๐๙,๓๓๐			๓,๗๖๐,๑๙๐			๒,๑๑๘,๒๐๐		
	ร้อยละการเบิกจ่าย (รายไตรมาส		๓๒.๗๔			๓๘.๗๙			๑๘.๒๑			๑๐.๒๖		
	ร้อยละการเบิกจ่ายรวม		๓๒.๗๔			๗๑.๕๓			๘๙.๗๔			๑๐๐.๐๐		

