RAYONG

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล ๑

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๘

ส่วนที่ ๓ โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดระยอง

๓.๑ อำนาจหน้าที่ ๑๐

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของจังหวัดระยอง ๑๒

๓.๓ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดจังหวัดระยอง ๑๒

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดระยอง ๑๖

๔.๒ การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ๑๗

ส่วนที่ ๕ แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๑๘

ส่วนที่ ๖ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง

๖.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๙

๖.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒๑

ส่วนที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า 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

จังหวัดระยองได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ และแผนพัฒนาของจังหวัดระยอง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดระยองได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๖๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ กำหนดไว้ว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล 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 จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็น

ธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยภาครัฐมีขนาดหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้

ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลก ภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณการจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมายทั้งหมด ๑๐ หมุดหมาย ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมุดหมายที่ ๓ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับหมุดหมายที่ ๑ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ

ราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายการพัฒนาจะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมายประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และมีขีดความสมารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๒.๕ นโยบายรัฐบาล

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

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยง

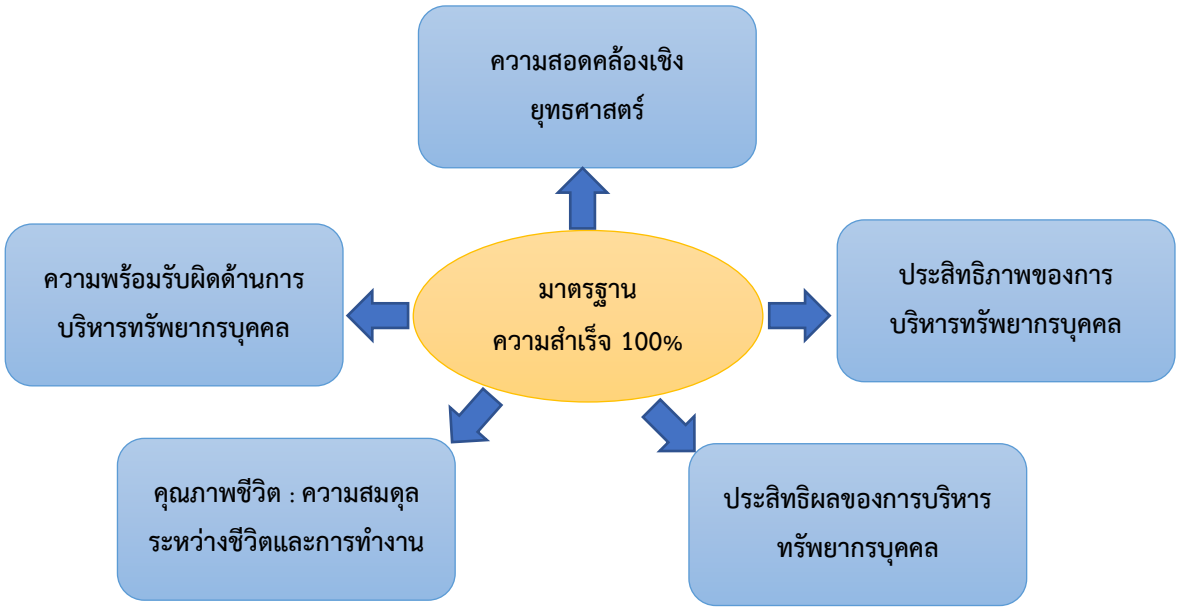
สอดคล้องกันตั้งแต่ขั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้นและปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมิน องค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

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

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพโดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๗ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางโครงการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนากรอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ 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 ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายระดับกระทรวง และงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้จังหวัดระยองมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และบริบทที่เกี่ยวข้อง

รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดระยอง

“เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนบนพื้นฐานของความพอเพียง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว ภาคพาณิชยกรรม เป็นไปอย่างสมดุล

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพดี มีโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในชีวิต

๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด ทุกภาคส่วนดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

๔. มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาอย่างเหมาะสมและสามารถปรับตัวการพัฒนาให้เท่าทันสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายใน

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดระยอง

๑. พัฒนาผลิตภาพการผลิต คุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบุคลากรด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ควบคู่ กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้สอดคล้อง และทันต่อสถานการณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๔. ป้องกัน อนุรักษ์ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการสู่ความสมดุลและยั่งยืน

๕. เสริมสร้างมาตรฐานและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัยโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคพาณิชยกรรม และภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับสากล

ส่วนที่ ๓
โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดระยอง

๓.๑ อำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๒/๑ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของจังหวัด ดังต่อไปนี้

“มาตรา ๕๒/๑ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม

(๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

(๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ

(๕) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่งให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด ตามมาตรา ๕๓/๑”

“มาตรา ๕๓/๑ ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัดรวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง จำนวนและวิธีการสรรหาผู้แทนภาคประชาสังคมและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาเมื่อประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินกิจการของส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว ตามมาตรา ๕๓/๑”

มาตรา ๕๓/๒ ให้นำความในมาตรา ๕๓/๑ มาใช้บังคับกับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วย โดยอนุโลม”

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ “มาตรา ๕๕/๑ ในจังหวัดหนึ่งนอกจากกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ธ.จ.” ทำหน้าที่สอดส่องและเสนอแนะการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานของรัฐในจังหวัดให้ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓/๑ ก.ธ.จ. ประกอบด้วยผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งมีเขตอำนาจในจังหวัด เป็นประธาน ผู้แทนภาคประชาสังคม ผู้แทนสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ จำนวน วิธีการสรรหา และการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ธ.จ. ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ในกรณีที่ ก.ธ.จ. พบว่ามีการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับหรือมีกรณีที่เป็นการทุจริต

ให้เป็นหน้าที่ของ ก.ธ.จ. ที่จะต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “(๑) บริหารราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและตามแผนพัฒนาจังหวัด”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๖) และ (๗) ของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “(๖) เสนองบประมาณต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้องหรือเสนอขอจัดตั้งงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ ตามมาตรา ๕๒ วรรคสาม และรายงานให้กระทรวงมหาดไทยทราบ (๗) กำกับดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย”

ผู้บริหารจังหวัด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหาราชการแผ่นดิน ๒๕๓๔ มาตรา ๕๔ ในจังหวัดหนึ่งให้มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติการให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ และจะให้มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือทั้งรองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้

อำนาจหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหาราชการแผ่นดิน ๒๕๓๔ มาตรา ๕๗ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการและตามแผนพัฒนาจังหวัด

(๒) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการ ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล

(๓) บริหารราชการตามคำแนะนำและคำชี้แจงของผู้ตรวจราชการกระทรวงในเมื่อไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี

(๔) กำกับดูแลการปฏิบัติราชการอันมิใช่ราชการส่วนภูมิภาคของข้าราชการซึ่งประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ยกเว้นข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการครู ให้ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี หรือยับยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราวแล้วรายงานกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง

(๕) ประสานงานและร่วมมือกับข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการครู ผู้ตรวจราชการและหัวหน้าส่วนราชการในระดับเขตหรือภาค ในการพัฒนาจังหวัดหรือป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะ

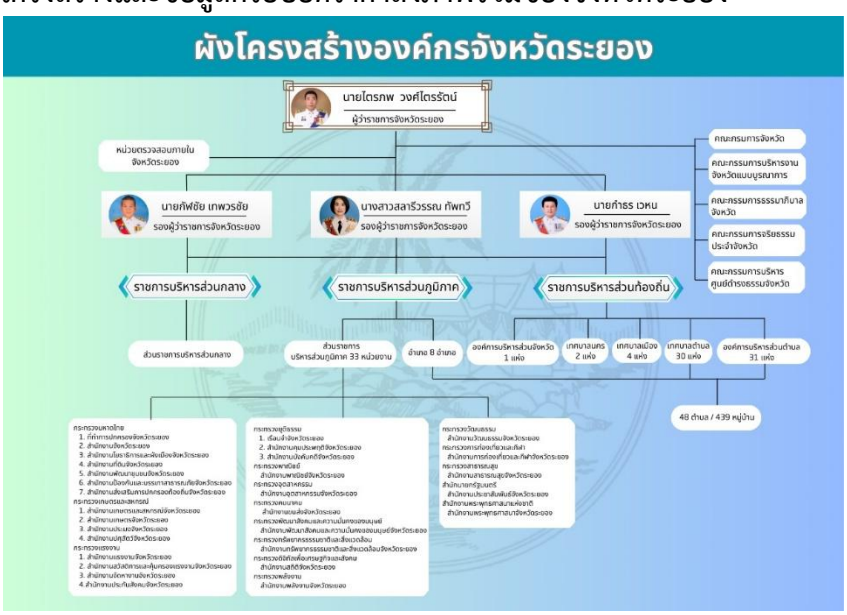
(๖) เสนองบประมาณต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้องตามโครงการหรือแผนพัฒนาจังหวัด และรายงานให้กระทรวงมหาดไทยทราบ

(๗) ควบคุมดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตามกฎหมาย

(๘) กำกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ในการนี้ให้มีอำนาจทำรายงานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดองค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ

(๙) บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จ และลงโทษข้าราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย

๓.๒ โครงสร้างและข้อมูลกรอบอัตรากำลังภาพรวมของจังหวัดระยอง



๓.๓ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดจังหวัดระยอง

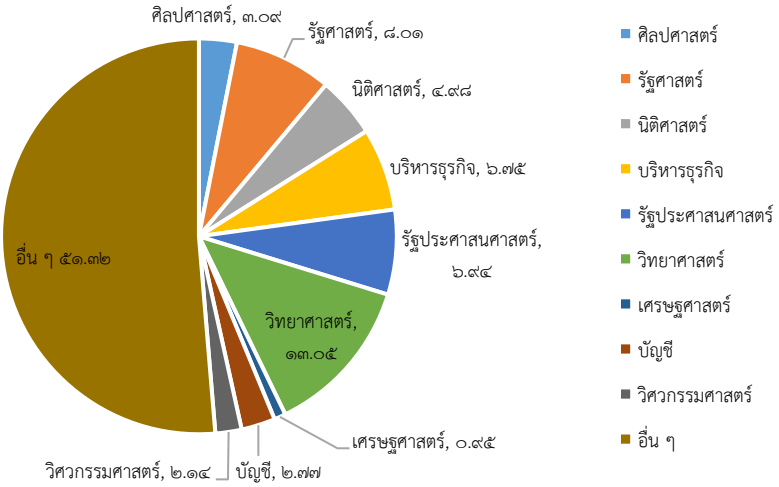
ข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการ	๑,๐๙๑	๒,๑๐๕	๓,๑๙๖
พนักงานราชการ	๘๐	๒๑๐	๘๙๐
ลูกจ้างประจำ	๑๕	๒๕	๔๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๐๐	๒๕๓	๓๕๓
รวม	**๑,๒๘๖**	**๒,๕๙๓**	**๔,๔๗๙**

๓.๓.๑ ข้อมูลข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๒๐๐	๖.๖๗
ปริญญาโท	๑,๑๓๕	๓๗.๘๙
ปริญญาตรี	๑,๓๑๐	๔๓.๗๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕๑	๑๑.๗๒
รวม	**๒,๙๙๖**	**๑๐๐.๐๐**

จากการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน ๑,๓๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๙ รองลงมาเป็นข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑,๑๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๑ ในขณะที่ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวน ๓๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๘ และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกมี จำนวน ๔๐๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๒

๓.๓.๒ ข้อมูลข้าราชการที่สำเร็จจำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาอื่น ๆ วิชาวิทยาศาสตร์ และรัฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๒, ๑๓.๐๕ และ ๘.๐๑ ตามลำดับ และยังมีข้าราชการสำเร็จการศึกษาและทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๔, ๖.๗๕ และ ๔.๙๘ ตามลำดับ

๓.๓.๓ ข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการในจังหวัดระยอง

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
<= ๒๔	๙๙	๓.๑๐
๒๕ - ๒๙	๔๑๐	๑๒.๘๓
๓๐ - ๓๔	๖๘๗	๒๑.๕๐
๓๕ - ๓๙	๔๓๒	๑๓.๕๒
๔๐ - ๔๔	๔๖๗	๑๔.๖๑
๔๕ - ๔๙	๕๖๓	๑๗.๖๒
๕๐ - ๕๔	๓๕๘	๑๑.๒๐
>= ๕๕	๑๘๐	๕.๖๒
รวม	**๓,๓๙๖**	**๑๐๐.๐๐**

- **ข้าราชการอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๔ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๐
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๒๕ – ๒๙ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๓
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๔ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๓๕ – ๓๙ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๒
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๐ – ๔๔ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๑
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๔๕ – ๔๙ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๒
- **ข้าราชการอายุระหว่าง ๕๐ – ๕๔ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐
- **ข้าราชการอายุมากกว่าหรืออายุ ๕๕ ปี** คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๒

ซึ่งมีจำนวนข้าราชการช่วงอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๔ ปี มีมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าราชการที่มีช่วงอายุระหว่าง ๔๕ - ๔๙ ปี, ๔๐ - ๔๔ ปี, ๓๕ – ๓๙ ปี, ๒๕ – ๒๙ ปี, ๕๐ - ๕๔ ปี, มากกว่าหรือมีอายุ ๕๕ ปี

๓.๓.๔ ข้อมูลการเคลื่อนไหวข้าราชการ

ปีงบประมาณ	ลาออก	ให้โอน	เกษียณอายุราชการ	เสียชีวิต	ถูกลงโทษทางวินัย (ออก)	ยอดรวมการสูญเสีย	ร้อยละของการสูญเสียเมื่อเทียบกรอบอัตรากำลัง
พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕	๗	๘	-	๑	๓๑	๒๕.๒๐
พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๘	๑๑	๒๕	-	๑	๕๕	๔๔.๗๒
พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๐	๑๐	๗	-	-	๓๗	๓๐.๐๘
รวม	**๕๓**	**๒๘**	**๔๐**	**๐**	**๒**	**๑๒๓**	**๑๐๐.๐๐**

จากการพิจารณาข้อมูลเชิงลึก พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ จังหวัดระยองสูญเสียข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๑๒๓ ราย แบ่งออกเป็น ๕ มิติหลัก คือ การลาออก จำนวน ๕๓ ราย การให้โอน จำนวน ๒๘ ราย การเกษียณอายุราชการ จำนวน ๔๐ ราย เสียชีวิต จำนวน - ราย และการถูกลงโทษทางวินัย (ออก) จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) การลาออก

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีข้าราชการที่ลาออกจากราชการ รวมจำนวน ๒๕๓ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๘ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๕ ราย

๒) การให้โอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีข้าราชการที่ให้โอนไปจากจังหวัดระยอง รวมจำนวน ๒๘ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗ ราย

๓) การเกษียณอายุราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ รวมจำนวน ๔๐ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘ ราย

๔) การเสียชีวิต

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) ไม่มีข้าราชการที่เสียชีวิต

๕) การลงโทษทางวินัย

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย (ออก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ราย

ปีงบประมาณ	บรรจุใหม่	รับโอน	การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	ยอดรวมการรับราชการ	ร้อยละของอัตราการทดแทนเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๕	๑๐	๐	๖๕	๑๗.๑๑
พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๔๐	๒๐	๕	๑๖๕	๔๓.๔๒
พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓๐	๑๕	๕	๑๕๐	๓๙.๔๗
รวม	**๓๒๕**	**๔๕**	**๑๐**	**๓๘๐**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ จังหวัดระยองมีการรับข้าราชการจำนวนทั้งหมด ๓๘๐ ราย แบ่งออกเป็น ๓ มิติหลัก คือ การบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๓๒๕ ราย การรับโอน จำนวน ๔๕ ราย และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

๑) การบรรจุข้าราชการใหม่

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ รวมจำนวน ๓๒๕ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๓๐ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔๐ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕ ราย

๒) การรับโอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีการรับโอนข้าราชการมาปฏิบัติราชการ ณ จังหวัดระยอง รวมจำนวน ๔๕ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๐ ราย

๓) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) มีจำนวนข้าราชการที่บรรจุกลับเข้ารับราชการจำนวน ๑๐ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕ ราย

๓.๓.๕ ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการใน ๕ ปี (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ปี พ.ศ.	ประเภทตำแหน่ง/จำนวน (คน)				รวม	
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร	คน	ร้อยละของกรอบ
๒๕๖๖	๑๒	๓๒	๕	-	๔๙	๒๓.๗๘
๒๕๖๗	๑๐	๒๗	๙	-	๔๖	๒๒.๓๓
๒๕๖๘	๑๑	๒๕	๖	-	๔๒	๒๐.๓๙
๒๕๖๙	๑๒	๒๒	๓	๑	๓๘	๑๘.๔๕
๒๕๗๐	๙	๑๗	๔	๑	๓๑	๑๕.๐๕
รวม	**๕๔**	**๑๒๓**	**๒๗**	**๒**	**๒๐๖**	**๑๐๐.๐๐**

(หมายเหตุ ข้อมูล ปี ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ เป็นข้อมูลคาดการณ์**)**

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวโน้มการเกษียณอายุข้าราชการจังหวัดระยองใน ๕ ปีข้างหน้า พบว่าอัตราการสูญเสียอันเนื่องมาจากผลการเกษียณอายุราชการมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๘ และน้อยที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๕

ส่วนที่ ๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดระยอง

จังหวัดระยองได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยองที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง มีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุมคาม (Threat) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาจังหวัดระยอง ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ๔. มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น ๕. มีการมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่รองผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ๖. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดอย่างถูกต้องและครบถ้วน ๗. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	๑. บุคลากรของจังหวัดระยองที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญกำลังจะเกษียณอายุราชการยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก ๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้าน ICT และขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๕. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วนและปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ๖. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๗. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ๘. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Weakness)
๑. การทำงานรูปแบบใหม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ๒. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในปัจจุบัน และการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน ๒. การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารบุคคลมีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

๔.๒ การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดระยอง

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๖) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษาและส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ

จังหวัดระยองได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของนโยบาย แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งได้วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดระยอง และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนที่ ๕ ต่อไป

ส่วนที่ ๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดระยอง “เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนบนพื้นฐานของความพอเพียง”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดระยอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างมาตรฐานและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัยโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย	**กลยุทธ์**	**ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์**
องค์กรมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล	ยกระดับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (งานบุคคล)	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ตามหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

HR Scorecard

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	**มิติที่ ๒** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๓** ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๔** ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๕** คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	๒. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		๓. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
เป้าประสงค์				
๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	๒. บุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี
๒. บุคลากรมีขีดความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด				

ส่วนที่ ๖
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง

๖.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
๑	การบริหารกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ - พิจารณาอนุญาต อนุมัติ คำร้องขอย้ายกรณีข้าราชการมีความประสงค์ขอย้ายด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม - บริหารจัดส่งข้าราชการไปช่วยราชการตามความเหมาะสมแก่ภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง และสาขา เพื่อลดปัญหางานค้างต่าง ๆ	ข้าราชการ จำนวน ๑๓๒ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง
๒	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ดังนี้ - มีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติราชการตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างจากการลาออกหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง	พนักงานราชการ จำนวน ๘ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง
๓	แจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่ ข้าราชการ ดังนี้ - จัดบ้านพักข้าราชการ รถรับส่งของทางราชการ - การสอบเลื่อนระดับ หรือการขอรับเครื่องราชฯ - สวัสดิการดอกเบี้ยเงินกู้ในอัตราขั้นต่ำเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการฯ	ข้าราชการ จำนวน ๑๓๒ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๑๓๖ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง

ลำดับที่	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
	- สิทธิการรักษาพยาบาล, การเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการและการเบิกค่าเล่าบุตรข้าราชการผู้มีสิทธิ์				
๔	ประกาศจ้างเหมาบริการพนักงานทำความสะอาด	จำนวน ๑ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง
๕	โครงการเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง จำนวน ๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง
๖	กิจกรรมประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง จำนวน ๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง

๖.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
๑	โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง จำนวน ๗๐ คน	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ สามารถใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงาน ส่งเสริมการเกษตรให้บรรลุตามเป้าหมาย	๖,๘๒๕	วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นเพื่อเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นเพื่อเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ กิจกรรมย่อยการควบคุมและแก้ไขปัญหา ผลผลิตด้อยคุณภาพออกสู่ท้องตลาด - อบรมและฝึกปฏิบัติเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตรวจก่อนตัด	บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง จำนวน ๖๐ คน	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ที่เข้าร่วมได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตรวจก่อนตัด	๑๖,๘๐๐	วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง
๓	โครงการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี”	ข้าราชการ จำนวน ๖๓ คน	ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดระยอง
๔	กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ., หลักสูตร ของสถาบันพัฒนา	ข้าราชการ จำนวน ๖๓ คน	บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดระยอง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
	บุคลากรภาครัฐด้าน ดิจิทัล (TDGA) และหลักสูตรของ หน่วยงานหรือสถาบันอื่น					
๕	โครงการสอนแนะนำการทำงานในฝ่ายทะเบียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ จำนวน ๒๖ คน	ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง
๖	กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการศึกษาอบรมออนไลน์ (E - Learning) ของกรมที่ดินและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ	บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง จำนวน ๑๗๒ คน	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สู่ยุครัฐบาลดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง
๗	กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง	กลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมฯ และได้รับเกียรติบัตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมกราคม – เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง
๘	แผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน	ข้าราชการ จำนวน ๔๐ คน	ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์การ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมกราคม – เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
๙	กิจกรรมการจัดการความรู้ให้กับบุคคลในองค์กร (KM)	ข้าราชการ จำนวน ๔๐ คน	ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์การ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของ สป.พม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมกราคม – เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง
๑๐	โครงการอบรมให้ความรู้หลักสูตรด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับประชาชนทั่วไป	ข้าราชการ จำนวน ๕ คน	กลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมฯ จำนวน ๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง
๑๑	โครงการอบรมให้ความรู้หลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประมวลข้อมูลส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ลูกจ้าง ผู้รับจ้าง	ข้าราชการ จำนวน ๕ คน	กลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมฯ จำนวน ๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง
๑๒	โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง จำนวน ๕ คน	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ และสามารถผลิตสื่อดิจิทัลได้อย่างน้อย ๑ ชิ้น/คน	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๙	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
๑๓	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านงานประชาสัมพันธ์	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง จำนวน ๕ คน	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ และจัดกิจกรรมอย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง
๑๔	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง	ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๒๐ คน	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต และเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสมากขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติ	๑๑๕,๒๕๐	เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดระยอง
๑๕	โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้าน ITA จำนวน ๑๒๐ คน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดระยอง	๙๙,๖๕๐	วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘ และวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดระยอง