

รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จังหวัดพิจิตร

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดพิจิตร

โทร ๐ - ๕๖๖๑ - ๒๓๑๙ มท. ๑๖๗๘๖

รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จังหวัดพิจิตร

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายธนิต ภูมิถาวร)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพิจิตร

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายธนิต ภูมิถาวร
ตำแหน่ง : หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพิจิตร
สังกัด : สำนักงานจังหวัดพิจิตร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย
โทรศัพท์ : ๐ ๕๖๖๑ ๑๓๗๘ โทรสาร : ๐ ๕๖๖๑ ๑๓๗๘
E-Mail Address : phichit.person1@gmail.com

[ส่วนที่ ๑] ข้อมูลเบื้องต้นของจังหวัดพิจิตร

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของจังหวัด

○ วิสัยทัศน์จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

"เมืองเกษตรดี สิ่งแวดล้อมดี สังคมและคุณภาพชีวิตดี ยกระดับการท่องเที่ยวสู่สากล"

○ พันธกิจจังหวัดพิจิตร

๑. เสริมสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจของจังหวัดให้เติบโตอย่างมั่นคงจากฐานของชุมชน การพึ่งตนเองในจังหวัดและการเชื่อมโยงกับระดับภาค และการพัฒนาประเทศ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ มาตรฐานในระดับการส่งออก และการรองรับความมั่นคงทางอาหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคการเกษตร และเกษตรกรให้มีศักยภาพการแข่งขันและพึ่งตนเองได้

๓. บริหารจัดการน้ำ ดิน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลกับการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาจังหวัดการรักษาระบบนิเวศ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืนรองรับการพัฒนาเป็นเมืองเกษตรคุณภาพ

๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ สังคมแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความสันติสุขประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

○ ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดพิจิตร

๑. การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

๒. การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

๓. การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุขอย่างยั่งยืน

๔. การพัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการสู่สากล

○ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

"มีวินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา"

๑.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ

๒. การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

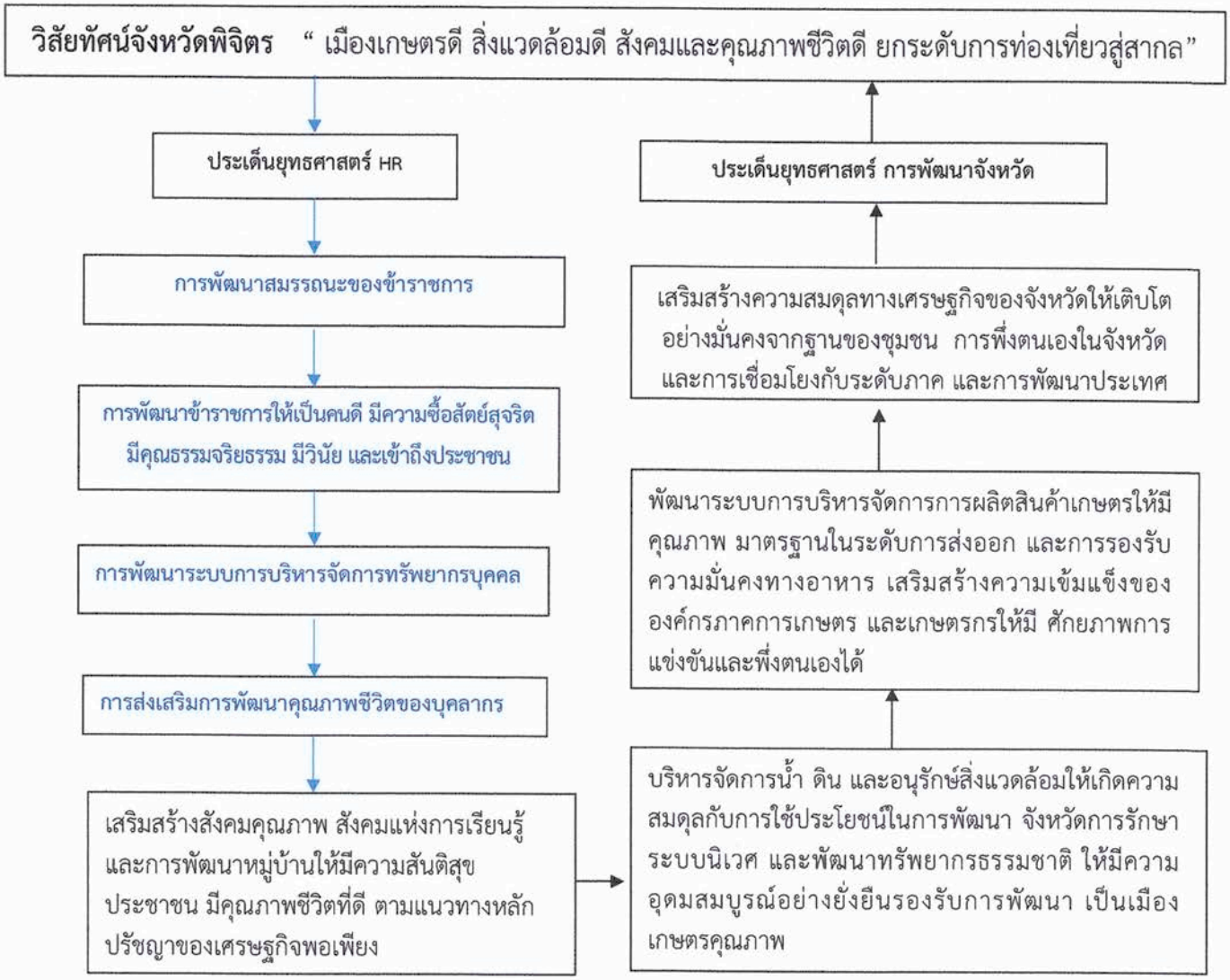
๓. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๔. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของจังหวัดอย่างไร

การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการของจังหวัดพิจิตร ได้มีการถ่ายทอดแนวทางและตัวชี้วัดความสำเร็จจากผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด สู่หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลและงานตามภารกิจด้านต่างๆ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้กำลังคนมีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ และมีเป้าหมายสูงสุด คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตามแนวทางการบริการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่กำหนดให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและ เป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสรุปได้ว่าประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดทุกประเด็นยุทธศาสตร์ เนื่องจากทุกประเด็นยุทธศาสตร์ล้วนแต่ขับเคลื่อนด้วย "ทุนมนุษย์" ทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สามารถแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกันระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยสรุป ดังนี้



๑.๔ กรอบอัตรากำลังทั้งหมดของ**กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล** ข้าราชการ .....๒.....ตำแหน่ง พนักงานราชการ....๒.....ตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีคนครองรวม.....๓.....ตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการ .....๑.....ตำแหน่ง พนักงานราชการ....๒.....ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	รายละเอียดตามเอกสารแนบ	
นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ		
พนักงานทรัพยากรบุคคล			
พนักงานทรัพยากรบุคคล			

[ส่วนที่ ๒] การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยประเมินที่ ๑ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยประเมินที่ ๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑. จังหวัดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด/เทียบเท่า และผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดร่วมกันดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยทำการวิเคราะห์ ☑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ของจังหวัด ☑ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ☑ จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือโอกาสในการปรับปรุง ☑ ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ☑ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☑ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ❒ อื่นๆ (โปรดระบุ) ..... ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของจังหวัดในปัจจุบันและอนาคต และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งกำหนดแผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน	❒	❒	☑	❍ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๒. จังหวัดมีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน	❒	❒	☑	❍ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

ปัจจัยประเมินที่ ๑ (ต่อ)	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
				การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. จังหวัดมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดมีข้อจำกัดด้านงบประมาณของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อ แผนงาน/ กิจกรรม และโครงการในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตรสู่ความสำเร็จ เพราะส่วนราชการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด โดยงบประมาณด้านนี้จะถูกตั้งไว้ที่ส่วนกลาง ในกรณีที่จังหวัดจะของบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านหลักเกณฑ์ของ ก.น.จ. ในเหตุผลที่ว่าคำของบประมาณไม่ควรมีวัตถุประสงค์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งไม่ถือเป็นนโยบายเร่งด่วน ดังนั้น เมื่อไม่มีงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้ ดังนั้น จังหวัดจึงดำเนินการได้เท่าที่กำลังจะทำได้

แนวทางแก้ไข

ควรแก้ไขหลักเกณฑ์การพิจารณาคำของบประมาณของ ก.น.จ. ให้สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ของบุคลากรภาครัฐ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. คาดหวัง

ปัจจัยประเมินที่ ๒ จังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคน" มีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยประเมินที่ ๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔. จังหวัดทำการตรวจสอบกำลังคน โดยการจัดทำสถิติประจำปีเกี่ยวกับตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคล เพื่อวิเคราะห์และแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคลในช่วงเวลาต่างๆ โดยจัดทำ	❒	☑	❒	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - สถิติกำลังคน (บุคลากรภาครัฐ) ของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
☑ สถิติเกี่ยวกับการกระจายกำลังคนตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สังกัด หรือพื้นที่ปฏิบัติงาน				
❒ สถิติการเคลื่อนย้ายเข้า – ออก				
☑ สัดส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว				
☑ สถิติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย				
❒ วิเคราะห์เปรียบเทียบสถิติสำคัญกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น (Benchmarking)				
❒ อื่นๆ (โปรดระบุ)				

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดมีการสำรวจจำนวนข้าราชการ แต่ไม่สามารถวางแผนบริหารกำลังคนได้ เนื่องจากการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการเป็นอำนาจของหน่วยงานต้นสังกัด

แนวทางแก้ไข

ควรให้จังหวัดมีส่วนร่วม และอำนาจในการวางแผนบริหารกำลังคนมากขึ้น

ปัจจัยประเมินที่ ๓ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถของจังหวัด (Talent Management)

ปัจจัยประเมินที่ ๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๕. จังหวัดได้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Pool) โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติ และจากสมรรถนะที่มี โดยเตรียมไว้ล่วงหน้า	☑	☐	☐	◉ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) - เป็นหน้าที่ของกรมต้นสังกัด
๖. จังหวัดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยได้ระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูงในการทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม ตามความจำเป็นของงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	☑	☐	☐	◉ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) - เป็นหน้าที่ของกรมต้นสังกัด
๗. จังหวัดมีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน ฯลฯ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผน/มาตรการบริหารกำลังคนกลุ่มดังกล่าว	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - การประเมินผลความพึงพอใจของของข้าราชการต่อองค์กร (รวมถึงประเด็นการปฏิบัติงาน)

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดไม่ได้ดำเนินการตามปัจจัยประเมินที่ ๓ เนื่องจากกรอบภารกิจดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของจังหวัด หากแต่เป็นภารกิจของกรมต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน แต่การประเมินความพึงพอใจของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานจะเป็นประเด็นหัวข้อย่อยที่อยู่ในการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐจังหวัดพิจิตร จึงถือได้ว่ามีการดำเนินการดังกล่าวจริง

แนวทางแก้ไข

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๔ จังหวัดมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๘. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีความเป็นผู้นำ (Leadership) และเพื่อให้มีความรอบรู้/ทักษะในการบริหารราชการยุคใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การบริหารความขัดแย้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการ ☑ ตามแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ ☑ สรุปประเด็นการปรับปรุงแผนงาน/โครงการ เพื่อทำการพัฒนาในปีต่อไป	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๐. จังหวัดมีการจัดทำคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - คู่มือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑
๑๑. จังหวัดดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลหรือการให้บริการงานบุคคลให้กระชับและรวดเร็วขึ้น/ลดความผิดพลาดให้น้อยลง	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - คู่มือกระบวนการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการจัดการฝึกอบรม)
๑๒. จังหวัดมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากการนำระเบียบ วิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๓. จังหวัดมีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สามารถแล้วเสร็จตามกำหนด (๓๐ ก.ย.) เนื่องจากสาเหตุดังนี้

๑. ส่วนราชการต้องรอผลการประเมินของข้าราชการที่ไปช่วยราชการที่อื่น
๒. มีการโยกย้ายข้าราชการในห้วงระยะเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. กรมต้นสังกัดออกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการในห้วงระยะเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางแก้ไข

ควรปรับปรุง และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ชัดเจน และเด็ดขาด เพื่อไม่ให้กรณีดังกล่าวเกิดขึ้น

ปัจจัยประเมินที่ ๖ จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้จริง

ปัจจัยประเมินที่ ๖	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๔. จังหวัดมีระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้โปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. หรือใช้โปรแกรมประยุกต์อื่น	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS
๑๕. จังหวัดจัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS
๑๖. จังหวัดมีการนำสารสนเทศจากฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS

ปัญหา/อุปสรรค

การปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูล PPIS ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ เนื่องจากสาเหตุดังนี้

๑. ซอฟท์แวร์ที่ใช้มีการใช้และพัฒนาหลายเวอร์ชั่น และเจ้าหน้าที่ยังขาดความชำนาญในการใช้โปรแกรม PPIS
๒. มีการปรับปรุงเวอร์ชั่นบ่อยครั้ง และไม่สามารถนำฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิมมาใช้ได้
๓. ระบบไม่สามารถถ่ายโอนข้อมูลระหว่างกรมกับจังหวัด และระหว่างจังหวัดกับจังหวัดได้

แนวทางแก้ไข

๑. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโปรแกรม PPIS เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๒. ปรับปรุงโปรแกรมระบบ PPIS ให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิมมาใช้ได้ โดยไม่กระทบกับข้อมูลปัจจุบัน และสามารถถ่ายโอนข้อมูลบุคลากรสำหรับกรมกับจังหวัด และระหว่างจังหวัดกับจังหวัดได้

ปัจจัยประเมินที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for money)

ปัจจัยประเมินที่ ๗	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๗. จังหวัดกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรม และผู้รับผิดชอบดำเนินการ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๑๘. จังหวัดดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ได้ผลงานตามตัวชี้วัดและมีการใช้งบประมาณตามแผน	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
๑๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ☐ สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบกับ งบประมาณทั้งหมด ☐ จำนวนโครงการ/งานที่ได้พัฒนาขึ้น ☐ ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ☑ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐจังหวัดพะเยาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ปัจจัยประเมินที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

ปัจจัยประเมินที่ ๘	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๐. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์จังหวัด/เว็บบอร์ดจังหวัด
๒๑. จังหวัดมีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อช่วยลดภาระงานประจำและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการ ให้บริการงานบุคคล เช่น ☑ การจัดทำระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมการสื่อสารภายในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ หรือใช้แจ้งเวียนข่าวสาร/ประกาศต่างๆ ☑ การสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ☐ การใช้โปรแกรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ☐ การใช้โปรแกรมในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☑	☐	○ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ผ่านเว็บไซต์จังหวัด - เว็บบอร์ดจังหวัด - ระบบ SMART OFFICE
๒๒. จังหวัดมีการติดตามประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานด้าน HR Automation ว่ามีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ใช้บริการจากเทคโนโลยีต่างๆ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจความพึงพอใจฯผ่านเว็บไซต์จังหวัด

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มีงบประมาณด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบกับขาดบุคลากรที่ขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการแก้ไข

ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐให้เห็นความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีร่วมกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ตามแต่สมควรอย่างคุ้มค่าเพื่อสนับสนุนหลักการดังกล่าว

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด (Retention)

ปัจจัยประเมินที่ ๙	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๓. จังหวัดมีมาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม และความต้องการของข้าราชการในจังหวัด เพื่อทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ☑ มีการให้ค่าตอบแทน (การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี) ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลักความรู้ความสามารถ ☑ มีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลักความรู้ความสามารถ ☑ มีการให้โอกาสข้าราชการได้ทำงานที่ท้าทาย ☑ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ ☑ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่มีความประพฤติ ตามมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หรือข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ต่อจังหวัด/ประเทศ หรือมีความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - รางวัลข้าราชการดีเด่น จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๒๔. จังหวัดมีการติดตามและประเมินผลมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) หรือกลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของจังหวัด โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้ เช่น ☐ อัตราการลาออก ☐ ระดับความพึงพอใจของข้าราชการ ☐ มีระดับของผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☑	☐	☐	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ)

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดไม่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ เนื่องจากกรอบภารกิจดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของจังหวัด หากแต่เป็นภารกิจของกรมต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางแก้ไข

เปิดโอกาสให้จังหวัดมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลยกย่อง ชมเชย

ปัจจัยประเมินที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๐	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๕. จังหวัดดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
๒๖. จังหวัดนำผลการสำรวจไปใช้ในการทบทวน ปรับปรุงแผนงาน/มาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือใช้แก้ไขปัญหาต่างๆ ในทางปฏิบัติ รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	☐	☑	☐	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

แนวทางแก้ไข

ส่วนกลางควรกำหนดเป็นนโยบาย หลักเกณฑ์ และข้อบังคับที่ชัดเจน ในการที่ส่วนราชการคงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๗. จังหวัดมีการจัดทำระบบบริหารจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของจังหวัด โดยดำเนินการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการความรู้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่จะมีแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ หรือระบบการจัดการข้อมูลความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเรียนรู้แล้วปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามแนวทางที่จังหวัดกำหนด	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - แผนการจัดการความรู้จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒๘. จังหวัดส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน ซึ่งระบบการสอนงานจะช่วยให้ข้าราชการทุกระดับเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเข้าใจผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	☐	☑	☐	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๙. จังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๓๐. จังหวัดดำเนินการให้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานของข้าราชการ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เอกสารการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓๑. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานที่ตั้งขึ้นสามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๓๒. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ แนะนำและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๓. จังหวัดดำเนินการให้มีการพัฒนาข้าราชการตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการประเมิน	☐	☑	☐	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๓๔. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติ จัดกระบวนการ และวิธีดำเนินการเลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องและครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๓๕. จังหวัดสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นกรณีข้าราชการมีความเห็น แตกต่างเกี่ยวกับผลการประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เช่น ตู้รับความคิดเห็น Web Board เป็นต้น	☐	☐	☑	○ ไม่มี ◉ มี (โปรดระบุ) - เว็บบอร์ด - หนังสือร้องเรียน

ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานไม่ตรงตามความเป็นจริง และล่าช้า จึงไม่สามารถนำผลการประเมินฯ ไปวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพได้

แนวทางแก้ไข

สนับสนุน และส่งเสริมในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยประเมินที่ ๑๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๖. จังหวัดมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการในสังกัดมีความเชื่อมั่น/ไว้วางใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการจัดทำเอกสาร รายงานผลการประเมิน และแผนดำเนินการแก้ไขปรับปรุง	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจปัจจัยฯ และผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๓๗. จังหวัดสร้างระบบ กลไก หรือช่องทางเพื่อ ☐ ให้มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ☐ คุ้มครองผู้ให้ข้อมูล ☐ ให้มีการตรวจสอบอย่างอิสระว่าการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	☐	☑	☐	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ดำเนินการตามระเบียบ และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ปัญหา/อุปสรรค

.....

แนวทางแก้ไข

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๘. จังหวัดดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ข้าราชการทราบ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือหนังสือเวียน ก.พ.	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓๙. ส่วนราชการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถาม รับฟังคำชี้แจง รวมทั้งร้องเรียนหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ทางเว็บไซต์ - หนังสือร้องเรียน - โทรศัพท์ / โทรสาร - ประสานด้วยตนเอง

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยประเมินที่ ๑๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๐. จังหวัดทบทวน ☑ การจัดโครงสร้างและระบบการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ☑ การมอบหมายการปฏิบัติงาน ☑ การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการทำงานด้วยความร่วมมือและประสานการทำงานได้อย่าง ราบรื่น	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - เอกสารมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดแก่ส่วนราชการจังหวัดพิจิตร - เอกสารมอบหมายงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานของส่วนราชการจังหวัดพิจิตร
๔๑. จังหวัดมีวิธีบริหารจัดการ ☑ พัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ☑ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ☑ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ☑ ระบบป้องกันภัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - ทุกส่วนราชการได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการ ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ให้เหมาะสมแก่ส่วนราชการ - ทุกส่วนราชการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากต้นสังกัด
๔๒. จังหวัดนำผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

.....

แนวทางแก้ไข

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๖	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๓. จังหวัดจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความต้องการสวัสดิการของข้าราชการเป็นแนวทาง เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับสภาพของส่วนราชการ	☐	☐	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) - แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.

ปัจจัยประเมินที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของจังหวัดกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ปัจจัยประเมินที่ ๑๗	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๔. จังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรม นันทนาการ การบรรเทา/แก้ไขความเดือดร้อน การรับฟังข้อคับข้องใจ การให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น	☐	☐	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) - กิจกรรม “Good Morning Governor”
๔๕. จังหวัดสร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูลภายในจังหวัด ซึ่งข้าราชการ ทุกระดับสามารถเข้าถึง/สื่อสารข้อมูลได้สะดวกและรู้สึกปลอดภัย เพื่อเอื้อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสื่อสารระหว่างกัน	☐	☐	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) - เว็บไซต์จังหวัด - โทรสาร/โทรศัพท์ - ระบบ SMART OFFICE - การให้คำปรึกษารายบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

****

แบบรายงานสถิติประจำปีของจังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คำชี้แจง : การจัดทำรายงานสถิติประจำปีของจังหวัด หรือแบบ รบ.จ.๒ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ สรุปข้อมูลสถิติกำลังคนของจังหวัด เป็นการรายงานสถิติกำลังคนของจังหวัด ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่รายงาน โดยเรื่องที่รายงานประกอบด้วย กรอบอัตรากำลังข้าราชการ โครงสร้างกำลังคน การดำเนินการทางวินัย และการร้องทุกข์

ส่วนที่ ๒ บทวิเคราะห์สภาพกำลังคนของจังหวัด

ให้จังหวัดประมวลผลสถิติประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ รบ.-จ.-๒) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

แบบรายงานสถิติของจังหวัด (แบบ รบ. – จ. – ๒)

(ส่วนที่ ๑) สรุปข้อมูลสถิติของจังหวัด

แบบรายงานสรุปข้อมูลสถิติกำลังคนของจังหวัด ประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ

๒. โครงสร้างกำลังคน

๓. การดำเนินการทางวินัย

๔. การร้องทุกข์

๑. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ

จำนวนตำแหน่ง ๓,๒๐๕ ตำแหน่ง

จำนวนข้าราชการ ๒,๘๓๖ คน

คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๙๐ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

๒. โครงสร้างกำลังคน

๒.๑ จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๙๑	๓.๒๑
	ชำนาญงาน	๓๕๔	๑๒.๔๘
	อาวุโส	๔๕	๑.๕๙
	ทักษะพิเศษ	-	-
	รวม	**๔๙๐**	**๑๗.๒๘**
วิชาการ	ปฏิบัติการ	**๗๙๒**	๒๗.๙๓
	ชำนาญการ	**๑,๓๑๖**	๔๖.๔๐
	ชำนาญการพิเศษ	**๑๗๕**	๖.๑๗
	เชี่ยวชาญ	**๒๕**	๐.๘๘
	ทรงคุณวุฒิ	-	-
	รวม	**๒,๓๐๘**	**๘๑.๓๘**
อำนวยการ	ต้น	๑๒	๐.๔๒
	สูง	๒๓	๐.๘๑
	รวม	**๓๕**	**๑.๒๓**
บริหาร	ต้น	๒	๐.๐๗
	สูง	๑	๐.๐๔
	รวม	**๓**	**๐.๑๑**
รวมจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น		**๒,๘๓๖**	**๑๐๐**

๒.๒ จำนวนข้าราชการจำแนกตามเพศ

ชาย ๗๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

หญิง ๒,๐๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

๒.๓ จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุด)

ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาตรี ๒,๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาโท ๓๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาเอก ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

๒.๔ จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ (เกิน ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๔	๑๗	๐.๖๐
๒๕ - ๒๙	๔๑๕	๑๔.๖๓
๓๐ - ๓๔	๔๗๒	๑๖.๖๔
๓๕ - ๓๙	๓๘๓	๑๓.๕๑
๔๐ - ๔๔	๓๗๐	๑๓.๐๕
๔๕ - ๔๙	๔๒๘	๑๕.๐๙
๕๐ - ๕๔	๓๓๗	๑๑.๘๘
มากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕	๔๑๔	๑๔.๖๐
อายุเฉลี่ยของข้าราชการ.....๓๙.....ปี		

๒.๕ สรุปกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท

ข้าราชการ ๒,๘๓๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๘ ของกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท
พนักงานราชการ ๒๙๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๗ ของกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท
ลูกจ้างประจำ ๑๗๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๙ ของกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท
ลูกจ้างชั่วคราว ๑,๔๗๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ ของกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท
รวมกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท ๔,๗๗๖ อัตรา

๓. การดำเนินการทางวินัย

ตารางจำนวนการลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทการลงโทษและประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	งดโทษ	โทษทางวินัย					รวม
		ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	
ทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ	-	-	-	-		-	-
อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
บริหาร	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-		-	-

๔. การร้องทุกข์

ตารางจำนวนการร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง								รวม	
ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการ		บริหาร			
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เฉพาะการร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๓ วรรค ๑

(ส่วนที่ ๒) บทวิเคราะห์สภาพกำลังคนของจังหวัด

จากสรุปข้อมูลสถิติของจังหวัดในส่วนที่ ๑ ขอให้จังหวัดวิเคราะห์เพื่อประเมินความสอดคล้องของกำลังคนกับภารกิจของจังหวัดในปัจจุบันและในระยะเวลา ๓ - ๕ ปีข้างหน้า ดังนี้

ผลการสำรวจสถิติตำแหน่งของข้าราชการ และข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 ดังนี้

จำนวนตำแหน่ง ๓,๒๐๕ ตำแหน่ง

จำนวนข้าราชการ ๒,๘๓๖ คน

คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๙๐ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

ภายในระยะเวลา ๓ - ๕ ปีข้างหน้าคาดว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจสำคัญของจังหวัดแต่อย่างใด เนื่องจากจำนวนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในจังหวัด และจำนวนกรอบตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด มีอัตราเกือบเท่ากัน คาดได้ว่าภายใน ๓ – ๕ ปีข้างหน้า จะไม่เกิดผลกระทบด้านกำลังคน

๑. แนวโน้ม/ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านจำนวนข้าราชการประเภท/ระดับต่าง ๆ ตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

แนวโน้ม/ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านจำนวนข้าราชการ สรุปได้ดังนี้

- ประเภททั่วไป แนวโน้มมีอัตราคงที่ และจะลดลงเรื่อยๆ ในระยะยาว
- ประเภทวิชาการ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด โดยเฉพาะระดับชำนาญการ ภายในอนาคตหากไม่กำหนดอัตราข้าราชการในระดับปฏิบัติการเพิ่มขึ้นอาจจะทำให้ขาดแคลนข้าราชการในระดับปฏิบัติการ
- ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร มีระดับคงที่เนื่องจากถูกกำหนดด้วยกรอบของส่วนราชการ และจังหวัด

เพศ

ชาย ๗๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

หญิง ๒,๐๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

ข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชายเนื่องจากบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมาก และบุคลากรด้านนี้มีอัตราตำแหน่งมากที่สุด จึงถือว่าเป็นปกติ

จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุด)

ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาตรี ๒,๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาโท ๓๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ปริญญาเอก ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
แนวโน้มข้าราชการที่ศึกษาจบระดับปริญญาโทมากขึ้นกว่าปีก่อนๆ

๒. แนวโน้มด้านโครงสร้างอายุข้าราชการ

โครงสร้างอายุราชการที่สูงสุด อันดับที่ ๑ คือช่วงอายุ ๓๐ – ๓๔ ปี และอันดับที่ ๒ คือช่วงอายุ ๔๕ – ๔๙ ปี

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนคน	ร้อยละ
๓๐ - ๓๔	๔๗๒	๑๖.๖๔
๔๕ - ๔๙	๔๒๘	๑๕.๐๙

๓. แนวโน้มการกระทำผิดทางวินัยและการร้องทุกข์

แนวโน้มการกระทำผิดทางวินัยไม่เกิดขึ้นเลย เนื่องจากข้าราชการได้รับการให้ความรู้ด้านระเบียบวินัยข้าราชการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. สรุปปัญหาสำคัญด้านกำลังคนของจังหวัด (ที่ปรากฏจากแนวโน้มสถิติ)

ปัญหาสำคัญด้านกำลังคนที่ปรากฏชัดเจนจากแนวโน้มสถิติของจังหวัด ได้แก่ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการกลุ่มปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาการก็ตาม และอีกปัญหาที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือปัญหากลุ่มของผู้เกษียณอายุซึ่งมีแนวโน้มมากขึ้น จากผลการสำรวจ กลุ่มของข้าราชการช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕ ปี มีจำนวน ๔๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๐ ของข้าราชการทั้งหมด จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญและวางแผนด้านกำลังคนทดแทนอย่างเป็นระบบ

๕. แนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหาในระยะ ๑ - ๓ ปีข้างหน้า

ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการกลุ่มปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาการ จังหวัดไม่สามารถกำหนดและป้องกันปัญหาได้ เนื่องจากหน้าที่การกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นอยู่กับส่วนกลาง ส่วนปัญหากลุ่มของผู้เกษียณอายุซึ่งมีแนวโน้มมากขึ้นนั้น เพื่อให้มีผลกระทบน้อยที่สุด จังหวัดได้สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการสอนงานขึ้นในส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้มีการทดแทนภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้แก่

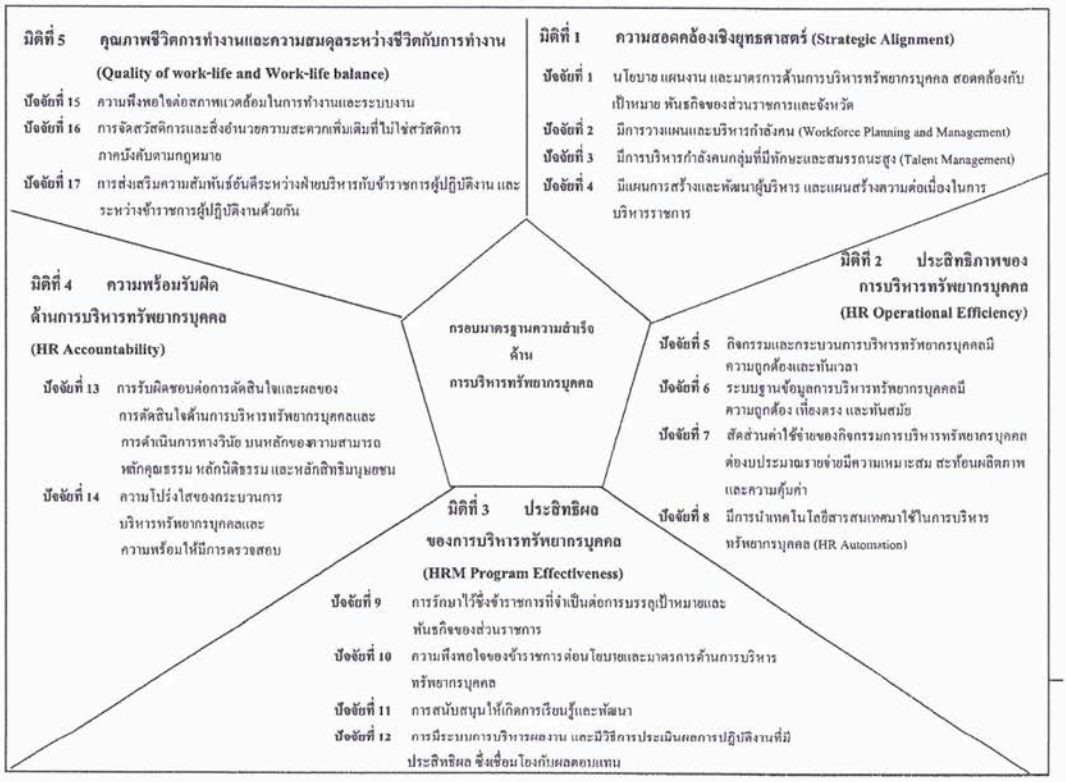
มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



รายละเอียดปัจจัยความสำเร็จในแต่ละมิติมีดังนี้

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒.มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓.มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔.มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕. มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ มีความครอบคลุมในภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จ และประเมินความสำเร็จโดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าว

****