

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหัดพิจิตร

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขอจังหวัดพิจิตร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพจิตร ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในจังหวัดพิจิตร ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดพิจิตร แผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดพิจิตร และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดพิจิตร แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

/๒.๕ ส่งเสริม...

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. การรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

ส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

แบบสรุปรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จังหวัดพิจิตร

(รอบ ๖ เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

รายละเอียดหลังเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายฯ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด	๑. มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพิจิตร	- ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้		
	๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน	๒. มีการสรรหาพนักงานราชการ	- ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดพิจิตร และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. มีการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป	- ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	๔. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	- ไม่มีค่าใช้จ่าย

รายละเอียดหลังเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายฯ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา	๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ๒.๒ ส่วนราชการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๒.๓ ส่วนราชการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ ๒.๔ ส่วนราชการส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล ๒.๕ ส่วนราชการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา	- เบิกจ่ายงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด - เบิกจ่ายงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด - ไม่มีค่าใช้จ่าย - ไม่มีค่าใช้จ่าย - ไม่มีค่าใช้จ่าย

รายละเอียดหลังเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายฯ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
๓. การรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	๓.๑ ส่วนราชการได้สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	- ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	๓.๒ ส่วนราชการมีการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	- ไม่มีค่าใช้จ่าย
	๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ	๓.๓ จังหวัดพิจิตรได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และการมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ	- เบิกจ่ายงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด

รายละเอียดหลังเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายฯ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง ๔.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด	๔.๑ จังหวัดพิจิตรมีคำสั่ง ที่ ๑๘๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขตจังหวัด นายอำเภอ และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร ๔.๒ ส่วนราชการมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด ๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด	- ไม่มีค่าใช้จ่าย - ไม่มีค่าใช้จ่าย - ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒. ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่มี -

๓. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ส่วนที่ ๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	แล้วเสร็จ	- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางการแก้ไข
๑. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	บุคลากรของส่วนราชการในแต่ละ ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินงานที่เกี่ยวกับภารกิจ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
๑.๑ โครงการทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดพิจิตร			๑๒๐,๐๐๐	-	✓	-	ไม่มี
๑.๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดพิจิตร			๑๘๐,๐๐๐	-	✓	-	ไม่มี
๒. โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร พัฒนาตนเองผ่านระบบ e – Learning ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และได้รับใบประกาศนียบัตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-	-	-	✓	ไม่มี
๓. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	จำนวนบุคลากรของส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร เข้าร่วมกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้าง ความรู้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	✓	-	ไม่มี

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข
ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผน และไม่พบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา ไม่พบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

๑. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ จนกระทั่งโครงการแล้วเสร็จ

๒. ประเมินผลความสำเร็จจากการดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกปี ร่วมกับการประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. นำข้อมูลจากผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงระบบจัดการฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้พร้อมต่อสนับสนุนการบริหารภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐