

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

สำนักงานจังหวัดน่าน
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

****

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ.ได้ออกระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

<u>ส่วนที่ ๒</u> ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>ส่วนที่ ๓</u> ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ.และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

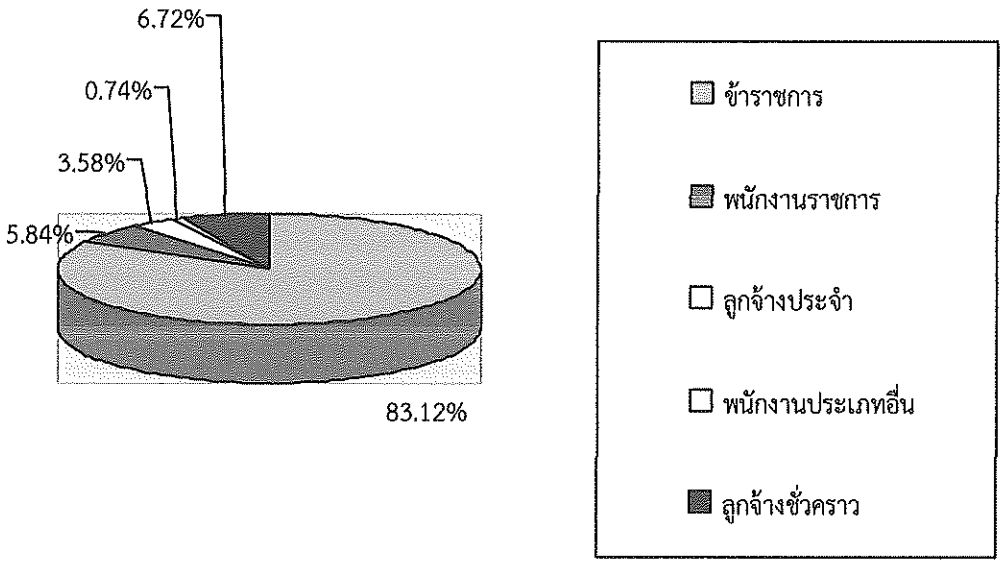
/๑. จำนวนข้าราชการ ....

๑. จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของส่วนราชการประจำจังหวัดจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จังหวัดน่านมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔,๑๖๔ คน โดยแบ่งเป็นประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการ จำนวน ๓,๔๖๑ คน (ร้อยละ ๘.๑๒)
- พนักงานราชการ จำนวน ๒๔๓ คน (ร้อยละ ๕.๘๔)
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๔๙ คน (ร้อยละ ๓.๕๘)
- พนักงานประเภทอื่น จำนวน ๓๑ คน (ร้อยละ ๐.๗๔)
  (พนักงานกระทรวง พนักงานกองทุนต่างๆ)
- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๘๐ คน (ร้อยละ ๖.๗๒)

แผนภูมิ: จำนวนบุคลากรในจังหวัดน่าน จำแนกตามประเภทบุคลากร



/๒. การส่งเสริม ....

๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จังหวัดน่าน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของจังหวัดน่านเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จังหวัดน่านได้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒ โครงการดังนี้

๒.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบภายใต้แนวคิด "พอเพียงนำสู่สุจริต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดน่าน งบประมาณ ๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบเห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม และเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ลักษณะการดำเนินการเป็นการบรรยายข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบ *ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาของข้าราชการ โดยให้เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน* ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม และเป็นการเรียนรู้พร้อมศึกษาดูงานตามฐานการเรียนรู้ เพื่อให้เห็นถึงขั้นตอนการสร้างอาชีพเสริมที่สามารถนำไปสู่รายได้จริง ให้เกิดความพออยู่ พอกิน พอเพียง ป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย เป็นข้าราชการในสังกัดราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อำเภอ สถาบันการศึกษา พนักงานในสังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน รวมจำนวน ๒๐๐ คน เมื่อสิ้นสุดโครงการข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่ายภาคประชาสังคม ได้รับความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาของข้าราชการและได้มีความรู้ มีแรงบันดาลใจที่จะหาอาชีพเสริม หรืองานอดิเรกที่ตนเองสนใจเพื่อพัฒนาต่อยอดให้เกิดรายได้พออยู่ พอกิน เกิดความพอเพียง

๒.๒ โครงการค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ กิจกรรมการเพิ่มขีดสมรรถนะการบริหารงานภาครัฐและการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ กิจกรรมย่อย : การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ๔.๐ จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณ ๑๘๐,๐๐๐.- บาท (หนึ่งแสน-แปดหมื่นบาทถ้วน) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจและรับทราบที่มาและแนวทางการขับเคลื่อนของประเทศไทย ๔.๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม รองรับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์มุ่งสู่การเป็นองค์กร ๔.๐ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีม และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคลากรของส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดน่าน และข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการสำนักงานจังหวัดน่าน จัดสัมมนาและบรรยายโดยวิทยากรจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และวิทยากรหน่วยงานภายในจังหวัดน่าน รายละเอียดเป็นการบรรยายและให้ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ ๔.๐ การบรรยายเรื่อง การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ การทำกิจกรรมแบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดพันธกิจร่วม ของข้าราชการยุคประเทศไทย ๔.๐

/๓. หลักเกณฑ์ ....

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่านตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

จังหวัดน่านได้มีประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ฉบับ คือ

๑) ประกาศจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒) คำสั่งจังหวัดน่าน ที่ ๕๔๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๐:๓๐ สำหรับข้าราชการทุกระดับ และร้อยละ ๕๐:๕๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ

๓.๒ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน และให้ส่วนราชการ หน่วยงาน ถือปฏิบัติ ดังนี้

เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	- ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องพิจารณาวงเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่จังหวัด กำหนด - กรณีผลคะแนนการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
ดีมาก	๘๐ – ๘๙	
ดี	๗๐ – ๗๙	
พอใช้	๖๐ – ๖๙	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	

๓.๓ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน ดังนี้

๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานเงินเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๕ จังหวัดน่าน จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดน่าน เพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาของจังหวัดน่าน จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการอำนวยประโยชน์สุขแก่ประชาชนและพื้นที่

๔. ผลการประเมิน ....

๔. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดบริหารราชหารส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน

ตามที่จังหวัดน่าน ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดน่าน ตามประกาศจังหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดน่านและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ได้พิจารณาเห็นว่าการประเมินดังกล่าวมีมาตรฐานและเป็นธรรม และผู้ว่าราชการจังหวัดได้ให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการฯ ที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๕. ปัญหาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งโดยทั่วไปเป็นการดำเนินการจากต้นสังกัดของแต่ละส่วนราชการ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานจังหวัดน่าน หน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรวมถึงหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคอื่นก็มีลักษณะการวางแผนอัตรากำลังที่คล้ายกัน

๕.๒ ข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคมีความหลากหลาย ปริมาณงานและหน้าที่แตกต่างกันส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัดมีความซับซ้อน

๕.๓ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการขาดความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการย้ายบ่อยไม่เรียนรู้ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ จำนวนข้าราชการของส่วนราชการมีความแตกต่างกัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการจัดสรรสิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๕.๕ ส่วนกลางมอบอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน

๕.๖ การจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนยังไม่ครบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เท่าที่ควร

๕.๗ ส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคส่วนมากปฏิบัติงานตามนโยบายส่วนกลาง โดยไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายในพื้นที่

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖.๑ ให้จังหวัดได้มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการได้เองเพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามพื้นที่

๖.๒ มีการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นแนวทางเดียวกันของทุกส่วนราชการ

๖.๓ ควรมีการจัดฝึกอบรมข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคได้มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพราะข้าราชการส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นภารกิจมาจากส่วนกลาง

๖.๔ ควรมีการจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนให้ครบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างทั่วถึง
