



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานจังหวัดสกลนคร
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

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

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

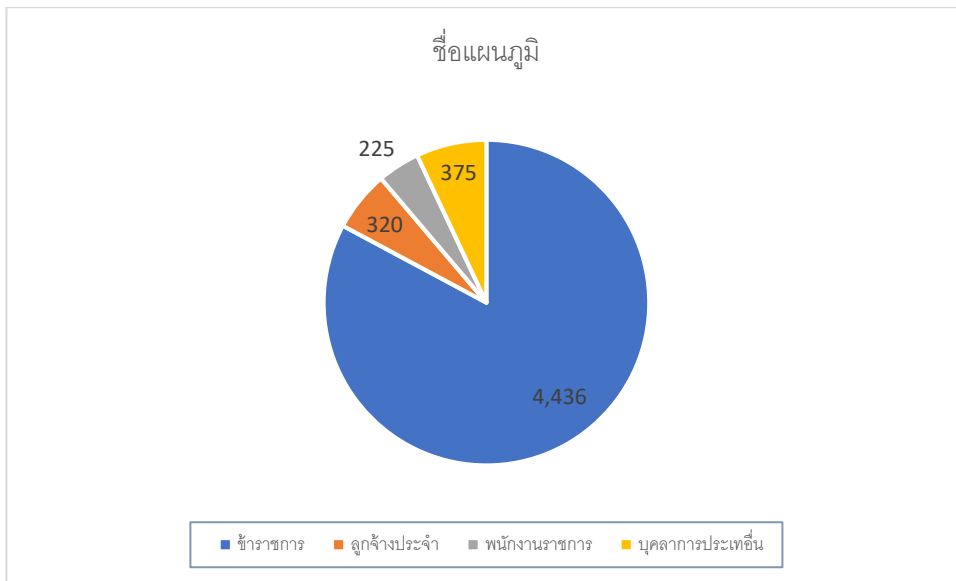
๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีข้อมูลประกอบดังนี้

/๑.จำนวน...

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

๑. จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของส่วนราชการประจำจังหวัด จังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบไปด้วย



๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจังหวัดสกลนคร การจัดทำยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัดสกลนคร และประกาศวาระจังหวัดสกลนครด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของจังหวัดสกลนครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจังหวัดสกลนคร จึงได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเยาวชนในจังหวัดสกลนคร สู่เยาวชนเข้มแข็ง สุจริต จิตอาสา รู้เท่าทันคอร์รัปชัน งบประมาณตามแผนงานบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน) โดยกำหนดกิจกรรมการดำเนินการตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน ๒๐๐ คน ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕๕ แห่งๆ ละ ๒ คน รวมจำนวน ๑๑๐ คน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔๕ แห่งๆ ละ ๒ คน รวมจำนวน ๙๐ คน ดำเนินการในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องเอราวัณ ชั้น ๕ โรงแรมพีซี แกรนด์ พาเลซ อำเภอเมืองสกลนคร

กิจกรรมที่ ๒ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม/จัดทำโครงการของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แห่งๆ ละ ๑ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน ดำเนินการในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องเอราวัณ ชั้น ๕ โรงแรมพีซี แกรนด์ พาเลซ อำเภอเมืองสกลนคร

กิจกรรมที่ ๓ การฝึกอบรมนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๔๐๐ คน โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ดำเนินการในวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ หอประชุมโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

/ซึ่งมี...

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการ ดังนี้

๑. เพื่อการสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึก (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และบูรณาการเครือข่ายทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนคร สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ
๒. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของเยาวชนในจังหวัดสกลนครให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างความตระหนักรู้ในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
๓. เพื่อปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยให้สามารถแยกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม มีจิตพอเพียง รับผิดชอบต่อสังคม และมีความละเอียดไม่ทนต่อการทุจริต
๔. เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันการทุจริตของเยาวชนในจังหวัดสกลนคร

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

จังหวัดสกลนครได้มีประกาศลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๒ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร และให้ส่วนราชการ หน่วยงาน ถือปฏิบัติ ดังนี้

เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน (ร้อยละ)	อัตรากการเลื่อนเงินเดือน	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	- ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องพิจารณาวงเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่จังหวัด กำหนด
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๑ - ๒.๘๙	
ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๕๐	
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	

๓.๓ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ดังนี้

๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

๒) วงเงินร้อยละ ๐.๑๐ พิจารณาจัดสรร ดังนี้

๒.๑) วงเงินร้อยละ ๐.๐๖ ของร้อยละ ๐.๑๐ จัดสรรให้ส่วนราชการประจำจังหวัด ตามผลประเมินการปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครจนประสบผลสำเร็จ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

/๒.๒)วงเงิน...

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

๒.๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๔ ของร้อยละ ๐.๑๐ เป็นอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาจัดสรรให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น สนับสนุนนโยบาย ของรัฐบาลและจังหวัด จนเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร

ตามที่จังหวัดสกลนครได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามประกาศจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้เลื่อน เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร ได้พิจารณาเห็นว่าการประเมินดังกล่าวมีมาตรฐานและเป็นธรรม และผู้ว่าราชการจังหวัดได้ให้ความเห็นชอบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศ รายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการฯ ที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๕. ปัญหาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ จังหวัดไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการในพื้นที่ได้ เนื่องจากมีการบรรจุ และแต่งตั้งมาจากส่วนกลาง

๕.๒ ข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคมีความหลากหลาย ปริมาณงานและหน้าที่ แตกต่างกัน ทำให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัดไม่เชื่อมโยงกับนโยบายของจังหวัด

๕.๓ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการขาดความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการย้ายบ่อย ไม่เรียนรู้ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ จำนวนข้าราชการของส่วนราชการมีความแตกต่างกัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการจัดสรรสิทธิประโยชน์การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๕.๕ ส่วนกลางมอบอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค ให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน

๕.๖ การจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนยังไม่ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เท่าที่ควร

๕.๗ ส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค ส่วนมากปฏิบัติงานตามนโยบาย ส่วนกลาง โดยไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายในพื้นที่

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖.๑ ให้จังหวัดได้มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการได้เอง

๖.๒ มีการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นแนวทางเดียวกันของทุกส่วนราชการ

๖.๓ ควรมีการจัดฝึกอบรมข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในรูปแบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพราะข้าราชการส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นภารกิจมาจากส่วนกลาง

๖.๔ ควรมีการจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนให้ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างทั่วถึง