



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
จังหวัดสกลนคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนักงานจังหวัดสกลนคร  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสกลนคร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

\*\*\*\*\*

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

เพื่อให้...

**“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”**

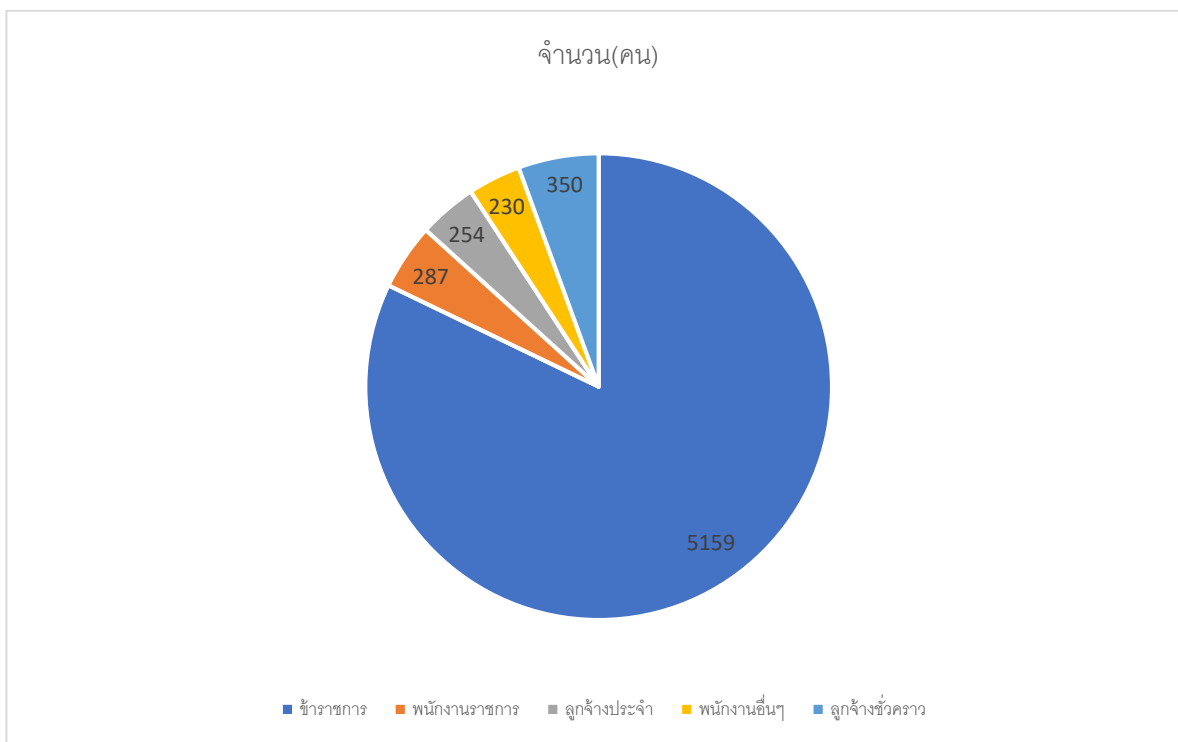
เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีข้อมูลประกอบดังนี้

**๑. จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของส่วนราชการประจำจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

จังหวัดสกลนครมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖,๒๘๐ คน โดยแบ่งเป็นประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการ จำนวน ๕,๑๕๙ คน (ร้อยละ ๘๒.๗๒)
- พนักงานราชการ จำนวน ๒๘๗ คน (ร้อยละ ๔.๕๗)
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕๔ คน (ร้อยละ ๔.๐๔)
- พนักงานประเภทอื่น (พนักงานกระทรวง , พนักงานกองทุนต่างๆ) จำนวน ๒๓๐ คน (ร้อยละ ๓.๖๖)
- ลูกจ้างชั่วคราว (รวมจ้างเหมาบริการ) จำนวน ๓๕๐ คน (ร้อยละ ๕.๕๗)

**แผนภูมิ :** จำนวนบุคลากรในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร



๒. การส่งเสริม....

## ๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จังหวัดสกลนคร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของจังหวัดสกลนครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จังหวัดสกลนคร โดยได้รับงบประมาณจากกระทรวงมหาดไทย ให้ดำเนินงานโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดสกลนคร งบประมาณตามแผนงานบูรณาการป้องกันปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๒๐,๐๐๐ บาท (สองแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

จังหวัดไม่สามารถดำเนินการโครงการดังกล่าวได้ เนื่องจากกระทรวงมหาดไทย แจ้งว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการโอนงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมถึงงบประมาณแผนงานบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นำไปตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรอง จ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือเยียวยา และบรรเทาผลกระทบ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) และปัญหาภัยภิบัติ ภัยแล้ง อุทกภัยที่อาจเกิดขึ้นในปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินหรือจำเป็นอื่น

## ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

จังหวัดสกลนครได้มีประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เลื่อน เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ฉบับ คือ

๑) ประกาศจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) ประกาศจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๒ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร 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 การจัดสรร....

๓.๓ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ดังนี้

๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐ ของฐานเงินเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

๒) วงเงินร้อยละ ๐.๑๐ พิจารณาจัดสรร ดังนี้

๒.๑) วงเงินร้อยละ ๐.๐๖ ของร้อยละ ๐.๑๐ จัดสรรให้ส่วนราชการประจำจังหวัดตามผลประเมินการปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครจนประสบผลสำเร็จ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

๒.๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๔ ของร้อยละ ๐.๑๐ เป็นอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาจัดสรรให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด จนเกิดผลสัมฤทธิ์

#### ๔. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร

ตามที่จังหวัดสกลนครได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามประกาศจังหวัดสกลนครที่ ๖๖๓/๒๕๖๓ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสกลนครได้พิจารณาเห็นว่าการประเมินดังกล่าวมีมาตรฐานและเป็นธรรม และผู้ว่าราชการจังหวัดได้ให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการฯ ที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

#### ๕. ปัญหาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ จังหวัดไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการในพื้นที่ได้ เนื่องจากมีการบรรจุและแต่งตั้งมาจากส่วนกลาง

๕.๒ ข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคมีความหลากหลาย ปริมาณงานและหน้าที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัดไม่เชื่อมโยงกับนโยบายของจังหวัด

๕.๓ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการขาดความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการย้ายบ่อย ไม่เรียนรู้ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ จำนวนข้าราชการของส่วนราชการมีความแตกต่างกัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการจัดสรรสิทธิประโยชน์การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๕.๕ ส่วนกลางมอบอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน

๕.๖ การจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนยังไม่ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เท่าที่ควร

๕.๗ ส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค ส่วนมากปฏิบัติงานตามนโยบายส่วนกลาง โดยไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายในพื้นที่

๖. ข้อเสนอแนะ....

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ๖.๑ ให้จังหวัดได้มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการได้เอง
  - ๖.๒ มีการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นแนวทางเดียวกันของทุกส่วนราชการ
  - ๖.๓ ควรมีการจัดฝึกอบรมข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคได้มีความรู้ ความเข้าใจ  
ในรูปแบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพราะข้าราชการส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นภารกิจมาจากส่วนกลาง
  - ๖.๔ ควรมีการจัดสรรโควตาการเลื่อนเงินเดือนให้ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างทั่วถึง
-