



ที่ พง ๐๐๑๗.๕/ว ๓๐๓๑

ศาลากลางจังหวัดพังงา

ถนนพังงา - ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

พศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา และนายอำเภอทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดพังงา เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
๓. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดพังงา ได้มีประกาศเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒ พศจิกายน ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒ พศจิกายน ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดพังงา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในจังหวัดพังงา ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ได้ที่ <http://bit.ly/2IEzqKM> อนึ่ง หากพบการทุจริตภายในส่วนราชการ สามารถแจ้งเบาะแสการทุจริต ได้ที่ www.phangnga.go.th --> หัวข้อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต --> หัวข้อย่อย แจ้งเบาะแส/ร้องเรียน/ร้องทุกข์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

สำนักงานจังหวัดพังงา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๖ ๔๘๑ ๔๓๗

สป.มท. ๖๗๓๕๕



ประกาศจังหวัดพังงา

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบข้อเสนอหลักการ มาตรการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ ในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพังงา ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๒. มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติตนโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การบูรณาการสานพลังทุกภาคส่วน และยึดการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. ให้ส่วนราชการภายในจังหวัดดำเนินการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน หากส่วนราชการใดพบว่า มีอัตราว่างเกินกว่าที่กำหนด ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบโดยเร็ว เพื่อแจ้งต่อต้านสังกัดต่อไป โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินดังนี้

ก. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังคน ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของหน่วยงาน (ส่วนราชการจำนวน ๓๓ ส่วนราชการ โดยคำนวณจากส่วนราชการที่มีอัตรากำลังน้อยที่สุด คือ สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา มีอัตรากำลัง ๓ อัตรา อัตราว่างร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๐.๓ หรือ ๑ อัตรา และมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองจังหวัดพังงา ๑๐๕ อัตรา อัตราว่างร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๑๐.๕ หรือ ๑๑ อัตรา)

ข. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังคน ๓๐๐ อัตราขึ้นไป ให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของหน่วยงาน (มี ๑ หน่วยงาน คือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา (รวมโรงพยาบาลตะกั่วป่าและโรงพยาบาลพังงา) มีอัตรากำลัง ๑๓๓๓ อัตรา อัตราว่าง ไม่เกินร้อยละ ๕ เท่ากับ ๖๖.๕ หรือ ๖๗ อัตรา)

๔. ให้ส่วนราชการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ

๕. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

/ ๖. บริหาร....

๖. บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถ
๗. จัดให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร และจังหวัดพังงา
๘. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชามีการกระทำผิดให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบโดยเร็ว
๙. ให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพังงาอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



ประกาศจังหวัดพังงา

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศจังหวัดพังงา เรื่องนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบข้อเสนอหลักการ มาตรการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เพื่อให้การดำเนินงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว นั้น

จังหวัดพังงา จึงประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมในมาตรา ๔๒ (๑) คือ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ประกอบกับหลักการสรรหาในมาตรา ๕๒ คือการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ทางราชการ และข้อสั่งการตามหนังสืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในการรับผู้สมัครสอบแข่งขันจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ และมาตรา ๕๔ ด้วย

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๕๓ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่สอบได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และ ให้ถือปฏิบัติตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการ หรือ มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยการดำเนินการทั้งสองกรณีต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในส่วนของจังหวัด มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งได้ตามมาตรา ๕๗ (๑๑)

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๙ คือ ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. และมาตรา ๗๕ ข้าราชการพลเรือนผู้ใด ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูกาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

(๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒(๓) มาตรา ๗๔ และ มาตรา ๗๖ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจาก ผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจำนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้ และอื่นๆตามที่ ก.พ. และจังหวัดกำหนด

(๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ก. ให้บุคลากรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ และไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม ตามมาตรา ๘๓ บุคลากรผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตราดังกล่าวเบื้องต้น ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ตามมาตรา ๘๔

ข. หากผู้ได้บังคับบัญชามีการกระทำผิดให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบโดยเร็ว โดยการดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ค. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบาย มีห้องน้ำที่สะอาด

ง. ให้โอกาสบุคลากร ในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิด สร้างสรรค์ปรับปรุงงาน ผ่านการประชุมต่างๆ และการเสนอแนะข้อคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

จ. ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทำคุณประโยชน์แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

ช. ข้าราชการผู้ใดมีความคับข้องใจ ให้ดำเนินการร้องทุกข์ ตามกระบวนการขั้นตอน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานจังหวัดพังงา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดทำขึ้น เพื่อรองรับและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาจังหวัดพังงา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๖๕ โดยใช้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR-Scorecard) เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมใน ๕ มิติ อันได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จังหวัดพังงา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดพังงา ต่อไป



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR-Scorecard)

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard

สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ

(ข) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ

(ค) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และ ชีตความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management)

(ง) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้ง มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transaction Activities) มีลักษณะ ดังนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง และทันสมัย (Accuracy and Timeliness)

(ข) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ-รายจ่าย มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard

สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ

(ข) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ

(ค) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และ ชีตความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management)

(ง) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้ง มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transaction Activities) มีลักษณะ ดังนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง และทันสมัย (Accuracy and Timeliness)

(ข) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและ จังหวัดก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ และจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานองค์กร

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด จะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือ จังหวัด มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและให้บริการแก่ ประชาชน (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง



ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดพังงา

(เป้าหมายการพัฒนา วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อำนาจหน้าที่)

๒.๑ เป้าหมายการพัฒนา :

“ จังหวัดพังงา เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน
สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ เมืองแห่งความสุข ”

๒.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดพังงาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๒. เพื่อพัฒนาภาคเกษตร (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้ ปศุสัตว์ ประมง)
และอุตสาหกรรมภาคเกษตรให้มีความยั่งยืน
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลอย่างยั่งยืน
๔. ประชาชนจังหวัดพังงามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสังคมน่าอยู่
๕. ประชาสังคม มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
๒. มูลค่าสินค้าภาคเกษตรที่เกิดขึ้นและปลอดภัยได้มาตรฐาน

๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา

- ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมระบบการผลิต แปรรูป การบริโภค การค้า
การบริหารจัดการ ด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ให้มีประสิทธิภาพและสมดุล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ความมั่นคงปลอดภัย เพื่อสร้างสังคม ให้มั่นคงและน่าอยู่

๒.๕ อำนาจหน้าที่

จังหวัดพังงา มีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และ
แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๒/๑๔๓ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- (๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย
และเป็นธรรมในสังคม
- (๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส
เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

(๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ

(๕) จัดให้มีการส่งเสริม อดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มอบหมาย หรือที่มีกฎหมายกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด ตามมาตรา ๕๓/๑

มาตรา ๕๓/๑ ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ในจังหวัด

ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุม ปรีกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัดรวมทั้ง ผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

๒.๖ โครงสร้างการบริหาร

จังหวัดพังงา มีผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เป็นผู้รับนโยบายจากนายกรัฐมนตรี และเป็นหัวหน้า บังคับบัญชาฝ่ายบริหารซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัด และอำเภอ และมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด รองจากผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ภายในจังหวัดมีราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดจำนวน ๓๔ ส่วนราชการ ซึ่งผู้ว่าราชการ จังหวัดพังงา ได้มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา กำกับดูแลดังนี้

๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจและสังคม กำกับดูแลส่วนราชการ ดังนี้

สำนักงานจังหวัดพังงา (เฉพาะกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพังงา สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา สำนักงานคลังจังหวัดพังงา หน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงาน พาณิชยจังหวัดพังงา สำนักงานพลังงานจังหวัดพังงา หน่วยงานในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หน่วยงาน ในกระทรวงอุตสาหกรรม หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา สำนักงาน สถิติจังหวัดพังงา หน่วยงานในกระทรวงแรงงาน และ หน่วยงานในกระทรวงพัฒนาและสังคมของมนุษย์ อำเภอท้ายเหมือง อำเภอกะปง อำเภอคุระบุรี เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอที่ รับผิดชอบ

/ รองผู้ว่า...

**๒. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา กลุ่มภารกิจด้านความมั่นคงและบริหาร
ทรัพยากรธรรมชาติ กำกับดูแลส่วนราชการ ดังนี้**

สำนักงานจังหวัด (ยกเว้นะกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด) ที่ทำการ
ปกครองจังหวัดพังงา สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา สำนักงานที่ดินจังหวัดพังงา
หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม หน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม หน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานในสังกัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หน่วยงาน
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด
สำนักงาน ก.ก.ต. ประจำจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด อำเภอเมืองพังงา อำเภอดงทับ
ปุด อำเภอเกาะยาว เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอที่รับผิดชอบ

จังหวัดพังงา

ผู้ว่าราชการจังหวัด

รองผู้ว่าราชการจังหวัด

(กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจและสังคม)

ส่วนราชการส่วนภูมิภาค

สนง.จังหวัดพังงา (เฉพาะกลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ) สนง.วัฒนธรรมจังหวัด
สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สนง.ศึกษาธิการจังหวัด
สนง.โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัด
สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด สนง.สถิตจังหวัด
สนง.คลังจังหวัด สนง.แรงงานจังหวัด
สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัด สนง.จัดหางานจังหวัด
สนง.เกษตรจังหวัด สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สนง.ประมงจังหวัด สนง.ประกันสังคมจังหวัด
สนง.สปก. จังหวัด สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคง-
ของมนุษย์จังหวัด
สนง.สทกรมจังหวัด
สนง.ปศุสัตว์จังหวัด
สนง.พาณิชย์จังหวัด
สนง.พลังงานจังหวัด
สนง.การกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัด
สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด

ส่วนกลางมีที่ตั้งในจังหวัด

หน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลัง
หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์
หน่วยงานสังกัดกระทรวงพาณิชย์
หน่วยงานสังกัดกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา
หน่วยงานสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ
หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
หน่วยงานสังกัดกระทรวงพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนกลางมีที่ตั้งในจังหวัด

- ศูนย์อำนวยการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติดจังหวัดพังงา
- ศูนย์บริหารทหารเบียดเบียนภาค 8
สาขาจังหวัดพังงา
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม
- ฐานทัพเรือพังงา ทัพเรือภาคที่ 3
- หน่วยงานในกระทรวงกลาโหม
- หน่วยงานในสำนักนายกรัฐมนตรี
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อ
เศรษฐกิจและสังคม
- หน่วยงานสังกัดสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ
- หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการ
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รองผู้ว่าราชการจังหวัด

(ด้านความมั่นคงและบริหารทรัพยากรธรรมชาติ)

ส่วนราชการส่วนภูมิภาค

สนง.จังหวัด ที่ทำการสัสดีจังหวัด
(ยกเว้นกลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ)
สนง.บังคับคดีจังหวัด/สาขา สนง.ประชาสัมพันธ์จังหวัด
สนง.คุมประพฤติจังหวัด สนง.ทรัพยากรธรรมชาติฯ
เรือนจำจังหวัด/อำเภอ สนง.สาธารณสุขจังหวัด
โรงพยาบาล
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- หน่วยงานสังกัดกระทรวงคมนาคม
- ปปช. กกต. สตง.

อำเภอ: ตะกั่วป่า ท้ายเหมือง คุระบุรี กะปง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอข้างต้น
ปรองดอง จิตอาสา มวลชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการพัฒนา
พื้นที่

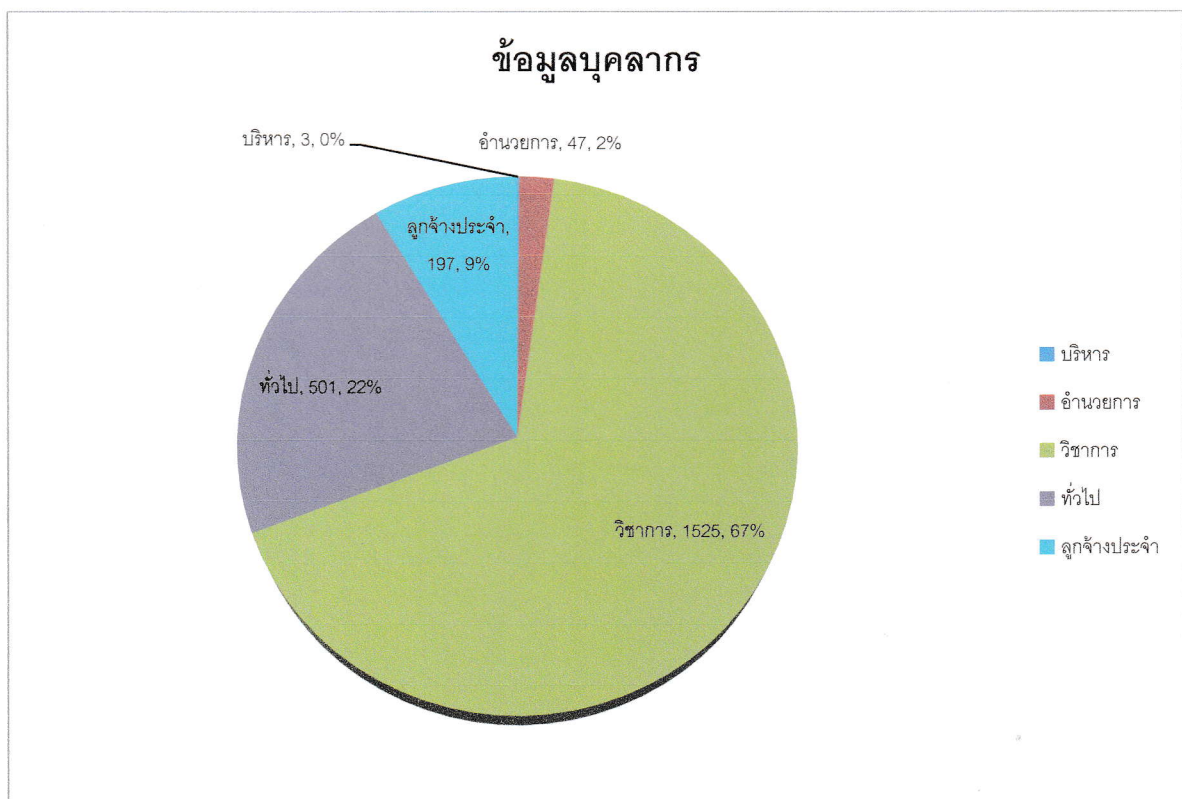
อำเภอ: อำเภอเมืองพังงา ตะกั่วทุ่ง ทับปุด เกาะยาว
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอข้างต้น
ปรองดอง จิตอาสา มวลชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ
พัฒนาพื้นที่

๒.๗ ข้อมูลบุคลากร

จังหวัดพังงามีบุคลากรในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๓๔ ส่วนราชการ จำนวน ๒,๒๗๓ คน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒)

ข้าราชการ						ลูกจ้างประจำ	รวม
บริหาร		อำนวยการ					
สูง	ต้น	สูง	ต้น	วิชาการ	ทั่วไป		
1	2	22	25	1525	501	197	2273

แผนภูมิแสดงข้อมูลบุคลากร



ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จังหวัดพังงา

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จังหวัดพังงา

มิติ (HR Scorecard)	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ สามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของจังหวัด	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมการจัดทำแผนการจัด ความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ของ จังหวัด	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนพัฒนา จังหวัด และแผนการจัดทำ ปฏิบัตินโยบายประจำปีของ จังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2564	สำนักงานจังหวัดพังงา (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และ ข้อมูลเพื่อการพัฒนา จังหวัด)	รายงานผลการดำเนิน กิจกรรม
	การพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล	- ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล	โครงการสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Gobenment)	สำนักงานจังหวัดพังงา (กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล)	รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน
		- ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมจากหน่วยงานส่วน ภูมิภาคและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	โครงการขับเคลื่อนการ พัฒนาเมืองอัจฉริยะ	สำนักงานจังหวัดพังงา (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และ ข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด พังงา)	รายงานผลการดำเนิน กิจกรรม

มิติ (HR Scorecard)	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างระบบเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ	ร้อยละของส่วนราชการที่เป็นเครือข่ายในการประสานงาน	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)	รายงานกิจกรรม
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การมีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	ร้อยละของบุคลากรซึ่งได้รับผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น	โครงการประชุมพิจารณาถ่วงถ่วงผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)	ผลการประเมินทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การส่งเสริมความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	ร้อยละของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการสำรวจการบริหารงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) - คณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดพังงา	รายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน

มิติ (HR Scorecard)	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ : ความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	การส่งเสริมความโปร่งใส ของกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตาม หลักธรรมาภิบาล ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและ พระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	ร้อยละของการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานรัฐ	โครงการการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานรัฐ	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการประเมิน ประจำปี
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	เป็นองค์กรที่น่าอยู่ และองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละของความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและระบบงาน	โครงการการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรในสังกัด	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน
		ระดับความพึงพอใจของ ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน	โครงการสำรวจ ความสัมพันธ์และความ ผูกพันของบุคลากร	สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
จังหวัดพังงา

ที่	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				ระยะเวลา การฝึกอบรม
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนการจัดทำปฏิบัตินโยบายประจำปีของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		✓				๑ วัน
๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ	๑๒๐		✓			๒ วัน
๓	โครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ	๖๐	✓	✓			ดำเนินการไม่ต่ำกว่า ๓ ครั้ง ครั้งละ ๑ วัน
๔	โครงการพัฒนาคุณภาพจัดการภาครัฐ เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๕๐	✓	✓	✓	✓	จัดอบรมจำนวน ๕ ครั้ง ครั้งละ ๑ วัน
๕	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ	๓๓		✓	✓		ดำเนินการอย่างน้อย ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ วัน