



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดพังงา กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๗๖ ๔๘๑ ๔๓๗

ที่ พง ๐๐๑๗.๕/

วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

## ๑. ต้นเรื่อง

ด้วย สำนักงาน ป.ช. มีประกาศ เรื่อง ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาล (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยจังหวัดพังงา มีผลคะแนนรวม ๘๑.๘๔ คะแนน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (เอกสารแนบ ๑)

## ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานจังหวัดพังงา โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการปรับปรุงและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดพังงา จึงกำหนดแนวทางบริหารงานบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ดังนี้

### ๒.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๒) มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติตนโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การบูรณาการสานพลังทุกภาคส่วน และยึดการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด

(๓) ให้ส่วนราชการภายในจังหวัดดำเนินการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน หากส่วนราชการใดพบว่า มีอัตรารว่างเกินกว่าที่กำหนด ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบโดยเร็ว เพื่อแจ้งต่อต้านสังกัดต่อไป โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินดังนี้

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

ข. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังคน ๓๐๐ อัตราขึ้นไป ให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของหน่วยงาน (มี ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา (รวมโรงพยาบาลตะกั่วป่าและโรงพยาบาลพังงา) มีอัตรากำลัง ๑๓๓๓ อัตรา อัตรารว่าง ไม่เกินร้อยละ ๕ เท่ากับ ๖๖.๕ หรือ ๖๗ อัตรา)

/ (๔) ให้ส่วนราชการ....

(๔) ให้ส่วนราชการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ

(๕) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม เป็นไปตามช่วงเวลา ที่กำหนด

(๖) บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถ

(๗) จัดให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร และจังหวัดพังงา

(๘) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชามีการกระทำผิดให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบโดยเร็ว

(๙) ให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพังงาอย่างเคร่งครัด

## ๒.๒ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมในมาตรา ๔๒ (๑) คือ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ประกอบกับหลักการสรรหาในมาตรา ๕๒ คือการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ทางราชการ และข้อสั่งการตามหนังสืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในการรับสมัครสอบแข่งขันจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 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 ทั้งนี้ในส่วน ของจังหวัด มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งได้ตามมาตรา ๕๗ (๑๑)

(๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๙ คือ ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. และมาตรา ๗๕ ข้าราชการพลเรือนผู้ใด ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน 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 เครื่องเชิดชูเกียรติหรือรางวัลด้วยก็ได้ และอื่นๆตามที่ ก.พ. และจังหวัดกำหนด

(๕) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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 สร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ผ่านการประชุมต่างๆ และการเสนอแนะข้อคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

จ. ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทำคุณประโยชน์แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

ช. ข้าราชการผู้ใดมีความคับข้องใจ ให้ดำเนินการร้องทุกข์ ตามกระบวนการขั้นตอน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๓ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจังหวัดพังงามีบุคลากรในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๓๔ ส่วนราชการ จำนวน ๒,๒๗๓ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) จังหวัดพังงา โดยในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ (ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง มีนาคม ๒๕๖๒) มีบุคลากรจำนวน ๒,๑๘๖ คน มีสิทธิ์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน ๑,๙๑๒ คน และมีลูกจ้างประจำจำนวน ๑๙๙ คน รวม ๒,๑๑๑ คน และอยู่ระหว่างการทดลองราชการและไม่ได้รับสิทธิ์ในการประเมินเหตุจากการดำเนินการทางวินัย มาสาย ระยะเวลาไม่ครบตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗๕ คน

ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ (เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ตุลาคม ๒๕๖๒) มีบุคลากร จำนวน ๒,๒๗๓ คน มีสิทธิ์ได้รับการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑,๙๕๒ คน และมีลูกจ้างประจำจำนวน ๑๙๗ คน โดยมีบุคลากรอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการและไม่ได้รับสิทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเหตุจากการดำเนินการทางวินัย มาสาย ระยะเวลาไม่ครบตามที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๑๒๔ คน (เอกสาร ๒)

/ ๒.๔ ช่องทาง...

๒.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดพังงา  
กำหนดการดำเนินการโดยนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR-Scorecard) มา  
เป็นกรอบดำเนินการ (เอกสาร ๓) ดังนี้

| มิติ<br>(HR Scorecard)                                           | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์                           | พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและ<br>ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สามารถ<br>ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัด                                                                        | - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการจัดทำ<br>แผนการจัดความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็น<br>ยุทธศาสตร์ของจังหวัด |
|                                                                  | การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการ<br>ทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะ<br>ด้าน ดิจิทัล                                                                                       | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา<br>ทักษะด้านดิจิทัล                                               |
| มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล             | สร้างระบบเครือข่ายด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ                                                                                                     | - ร้อยละของส่วนราชการที่เป็นเครือข่าย<br>ในการประสานงาน                                               |
| มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล             | การมีระบบการบริหารผลงานและมี<br>วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง<br>เชื่อมโยงกับผลตอบแทน                                                                           | - ร้อยละของบุคลากรซึ่งได้รับผลการ<br>ปฏิบัติงานระดับดีเด่น                                            |
| มิติที่ ๔ : ความพร้อม<br>รับผิดชอบด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | การส่งเสริมความโปร่งใสของ<br>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ตามหลักธรรมาภิบาล ประมวล<br>จริยธรรมข้าราชการพลเรือนและ<br>พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม<br>พ.ศ. ๒๕๖๒ | - ร้อยละของความพึงพอใจในการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                                                    |
|                                                                  | การส่งเสริมความโปร่งใสของ<br>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ตามหลักธรรมาภิบาล ประมวล<br>จริยธรรมข้าราชการพลเรือนและ<br>พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม<br>พ.ศ. ๒๕๖๒ | - ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ<br>หน่วยงานรัฐ                        |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ<br>ความสมดุลระหว่างชีวิตและ<br>การทำงาน | เป็นองค์กรที่น่าอยู่ และองค์กรแห่ง<br>ความสุข                                                                                                                        | - ร้อยละของความพึงพอใจต่อ<br>สภาพแวดล้อมในการทำงานและ<br>ระบบงาน                                      |
|                                                                  |                                                                                                                                                                      | - ระดับความพึงพอใจของความสัมพันธ์<br>ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน                                 |

๒.๕ ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต ขออนุมัติใช้การรับเรื่องร้องเรียน ผ่านทางออนไลน์  
ทาง [www.phangnga.go.th](http://www.phangnga.go.th) หัวข้อ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต หัวข้อ แจ้งเบาะแส/ร้องเรียน/ร้องทุกข์

๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่มาพร้อมนี้



(นายวิรัช ต้นสกุล)  
ผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัดพังงา



(นายโชตินรินทร์ เกิดสม)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

เห็นชอบ / ลงนามแล้ว



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา  
06 พ.ย. 2562

ผอ.กลุ่มงาน .....

จนท. ....

(นายธีระยุทธ เอียดแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



รายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๒)

## คำนำ

เอกสารรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพังงา ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบปีที่ผ่านมา (เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๒) โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับภาพรวม โครงสร้างการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน รวมถึง โครงการอบรมบุคลากร ที่ดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา

จังหวัดพังงา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้จัดทำขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานจังหวัดพังงา  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดพังงา

## ๑.๑ อำนาจหน้าที่

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

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม

(๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการ

ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

(๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ

(๕) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจาก กระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมาย หรือ ที่มีกฎหมายกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการและ หน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดตาม มาตรา ๕๓/๑

มาตรา ๕๓/๑ ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ในจังหวัด

ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัดรวมทั้ง ผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

## ๑.๒ โครงสร้างการบริหาร

จังหวัดพังงา มีผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เป็นผู้รับนโยบายจากนายกรัฐมนตรี และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาฝ่ายบริหารซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ และมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด รองจากผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ภายในจังหวัดมีราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดจำนวน ๓๔ ส่วนราชการ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ได้มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา กำกับดูแลดังนี้

### ๑. ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา กำกับดูแลส่วนราชการ ดังนี้

กอ.รมน.จังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัด สนง.ปภ.จังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด ดำรงธรรมจังหวัด สำนักงานจังหวัด สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สนง.โยธาธิการและผังเมือง และอำเภอทุกอำเภอ

### ๒. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ฝ่ายเศรษฐกิจ กำกับดูแลส่วนราชการ ดังนี้

สนง.ท่องเที่ยวและกีฬา สนง.พลังงานจังหวัด สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ อำเภอเมืองพังงา อำเภอตะกั่วทุ่ง อำเภอเกาะยาว อำเภอทับปุด

### ๓. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ด้านสังคม กำกับดูแลส่วนราชการ ดังนี้

สนง.พระพุทธศาสนา หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ยกเว้น กอ.รมน.พง) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อำเภอตะกั่วป่า อำเภอท้ายเหมือง อำเภอกะปง อำเภอคุระบุรี

# โครงสร้างการบริหารจังหวัดพังงา

จังหวัดพังงา

ผู้ว่าราชการจังหวัด

รองผู้ว่าราชการจังหวัด

รองผู้ว่าราชการจังหวัด

Function  
ส่วนราชการใน

- สนง.ท่องเที่ยวและกีฬา
- สนง.พลังงานจังหวัด
- สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์

- กอ.รมน.จังหวัด
- สำนักงานที่ดินจังหวัด
- ตำรวจภูธรจังหวัด สนง.ปภ.จังหวัด
- ที่ทำการปกครองจังหวัด
- สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด
- ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด
- สำนักงานจังหวัด
- สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- สนง.โยธาธิการและผังเมือง

- สนง.พระพุทธศาสนา
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- หน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ยกเว้น กอ.รมน.พังง)
- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

Area  
พื้นที่ที่กำกับดูแล

อำเภอเมืองพังงา อำเภอตะกั่วทุ่ง  
อำเภอเกาะยาว อำเภอทับปุด /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มวลชน การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อน ความต้องการพัฒนาพื้นที่

อำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ปรางดง จิตอาสา มวลชน การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อน ความต้องการพัฒนาพื้นที่

ตะกั่วป่า อำเภอท้ายเหมือง อำเภอกะปง  
อำเภอกระบุรี/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ปรางดง จิตอาสา มวลชน การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อน ความต้องการพัฒนาพื้นที่

## ส่วนที่ ๒

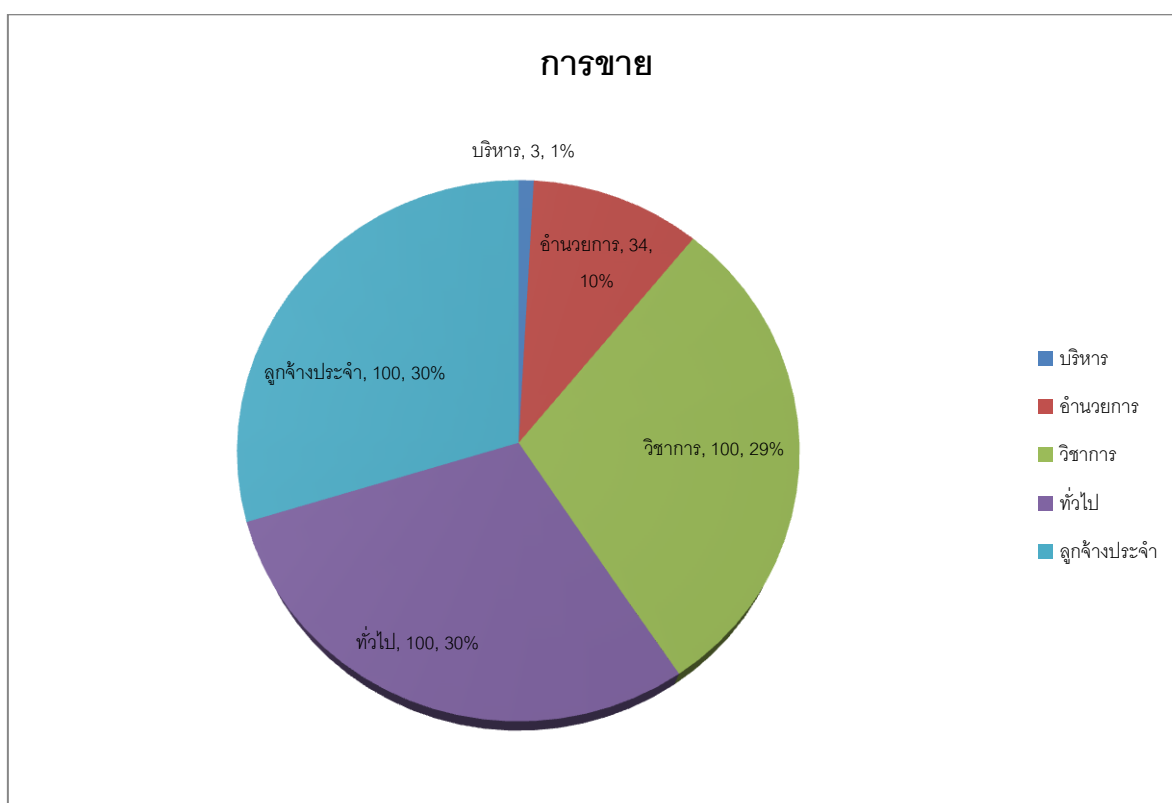
ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ 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



## ๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

จังหวัดพังงา ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ (ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง มีนาคม ๒๕๖๒) มีบุคลากร จำนวน ๒,๑๘๖ คน มีสิทธิ์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑,๙๑๒ คน และมีลูกจ้างประจำจำนวน ๑๙๙ คน รวม ๒,๑๑๑ คน และอยู่ระหว่างการทดลองราชการและ ไม่ได้รับสิทธิ์ในการประเมินเหตุจากการดำเนินการทางวินัย มาสาย ระยะเวลาไม่ครบตามกำหนดตาม หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗๕ คน

ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ (เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ตุลาคม ๒๕๖๒) มีบุคลากร จำนวน ๒,๒๗๓ คน มีสิทธิ์ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑,๙๕๒ คน และมีลูกจ้างประจำจำนวน ๑๙๗ คน โดยมีบุคลากรอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการและ ไม่ได้รับสิทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเหตุจากการดำเนินการทางวินัย มาสาย ระยะเวลาไม่ครบตาม กำหนดตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๑๒๔ คน

| ตารางแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ |                       |               |                                  |               |        |
|--------------------------------------|-----------------------|---------------|----------------------------------|---------------|--------|
| ข้าราชการ                            |                       |               |                                  |               |        |
| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ.                   | ระดับผลการ<br>ประเมิน | ช่วงคะแนน     | ร้อยละการ<br>เลื่อน<br>เงินเดือน | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ |
| 1/2562                               | ดีเด่น                | 90.00 - 100   | 3.1 - 6.0                        | 1,416         | 74.06  |
|                                      | ดีมาก                 | 80.00 - 89.99 | 2.5 - 3.0                        | 484           | 25.31  |
|                                      | ดี                    | 70.00 - 79.99 | 2.0 - 2.4                        | 11            | 0.58   |
|                                      | พอใช้                 | 60.00 - 69.99 | 1.0 - 1.9                        | 1             | 0.05   |
|                                      | ปรับปรุง              | ต่ำกว่า 59    | ไม่ได้เลื่อน                     | -             | -      |
|                                      | รวม                   |               |                                  | 1,912         | 100    |
| 2/2562                               | ดีเด่น                | 90.00 - 100   | 3.1 - 6.0                        | 1,440         | 74.06  |
|                                      | ดีมาก                 | 80.00 - 89.99 | 2.5 - 3.0                        | 504           | 25.31  |
|                                      | ดี                    | 70.00 - 79.99 | 2.0 - 2.4                        | 5             | 0.58   |
|                                      | พอใช้                 | 60.00 - 69.99 | 1.0 - 1.9                        | 3             | 0.05   |
|                                      | ปรับปรุง              | ต่ำกว่า 59    | ไม่ได้เลื่อน                     | -             | -      |
|                                      | รวม                   |               |                                  | 1,952         | 100    |

| ตารางแสดงการเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำ |                       |                 |                                |               |        |
|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------------|---------------|--------|
| ลูกจ้างประจำ                            |                       |                 |                                |               |        |
| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ.                      | ระดับผลการ<br>ประเมิน | ช่วงคะแนน       | ขั้นการ<br>เลื่อน<br>เงินเดือน | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ |
| 1/2562                                  | ดีเด่น                | (90.00 – 100)   | 1 ขั้น                         | 78            | 39.20  |
|                                         | เป็นที่ยอมรับได้      | (60.00 – 89.00) | 0.5 ขั้น                       | 121           | 60.80  |
|                                         | ต้องปรับปรุง          | ( 0 – 59.00)    | -                              | -             | -      |
|                                         | รวม                   |                 |                                | 199           | 100    |
| 2/2562                                  | ดีเด่น                | (90.00 – 100)   | 1 ขั้น                         | 190           | 96.45  |
|                                         | เป็นที่ยอมรับได้      | (60.00 – 89.00) | 0.5 ขั้น                       | 7             | 3.55   |
|                                         | ต้องปรับปรุง          | ( 0 – 59.00)    | -                              | -             | -      |
|                                         | รวม                   |                 |                                | 197           | 100    |

๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | หลักสูตร                                                                                                                             | วัน เวลา    | หน่วยงานผู้จัด                                                 | กลุ่มเป้าหมาย                                                      | ระดับ<br>ความพึง<br>พอใจ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1     | โครงการฝึกอบรมการ<br>ปฏิบัติงาน KTB<br>Corporate Online<br>สำหรับ ส่วนราชการใน<br>ส่วนภูมิภาค                                        | 18 ม.ค.2562 | สำนักงานคลัง<br>จังหวัดพังงา                                   | ส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาคจังหวัด<br>พังงา                        | 86.50                    |
| 2     | โครงการประเมินผล<br>คุณภาพการบัญชีภาครัฐ<br>สำหรับส่วนราชการ<br>ในส่วนภูมิภาค                                                        | 27 ส.ค. 62  | สำนักงานคลัง<br>จังหวัดพังงา                                   | ส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาคจังหวัด<br>พังงา                        | 90.32                    |
| 3     | โครงการฝึกอบรมการ<br>ปฏิบัติงานในระบบ<br>GFMS ช่วงสั้น<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562<br>สำหรับส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาค                  | 17 ก.ย. 62  | สำนักงานคลัง<br>จังหวัดพังงา                                   | ส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาคจังหวัด<br>พังงา                        | 85.69                    |
| 4     | การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ<br>โครงการสัมมนา<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตาม<br>ระบบส่งเสริมการเกษตร<br>(District Workshop<br>: DW)             | 20 มี.ค. 62 | สำนักงานเกษตร<br>จังหวัดพังงา                                  | หัวหน้ากลุ่ม/<br>เจ้าหน้าที่ส่งเสริม<br>การเกษตร                   | 90.62                    |
| 5     | โครงการประชุมสร้าง<br>ความรู้ความเข้าใจแนว<br>ทางการจัดทำแผนแม่บท<br>และผังแม่บทการอนุรักษ์<br>และพัฒนาบริเวณเมืองเก่า<br>ครั้งที่ 3 | 18 ต.ค. 61  | สำนักงาน<br>ทรัพยากรธรรมชาติและ<br>สิ่งแวดล้อม<br>จังหวัดพังงา | จนท.สำนักงาน<br>ทรัพยากรธรรมชาติและ<br>สิ่งแวดล้อม<br>จังหวัดพังงา | 91.52                    |

| ลำดับ | หลักสูตร                                                                                                                                                     | วัน เวลา          | หน่วยงานผู้จัด                                                                         | กลุ่มเป้าหมาย                                                      | ระดับความพึงพอใจ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------|
| 6     | ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่องการปฏิบัติตาม พรบ.<br>ข้อมูลข่าวสารของราชการ<br>พ.ศ. 2540 และทดสอบ<br>ของเจ้าหน้าที่ ประจำปี<br>พ.ศ. 2562                     | 26 เม.ย. 62       | สำนักงาน<br>ทรัพยากรธรรมชาติและ<br>สิ่งแวดล้อม<br>จังหวัดพังงา                         | จนท.สำนักงาน<br>ทรัพยากรธรรมชาติและ<br>สิ่งแวดล้อม<br>จังหวัดพังงา | 89.50            |
| 7.    | โครงการฝึกอบรมเชิง<br>ปฏิบัติการการคำนวณ<br>ราคากลางงานก่อสร้าง<br>ของทางราชการด้วย<br>อิเล็กทรอนิกส์สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน<br>ช่าง ของ อบท. | 20 ก.พ. 62        | สนง.ส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น<br>จังหวัดพังงา                                      | ข้าราชการ/<br>พนักงานส่วน<br>ท้องถิ่น                              | 93.75            |
| 8     | อบรมสัมมนาเชิง<br>ปฏิบัติการ การรังวัดออก<br>และตรวจสอบหนังสือ<br>สำคัญสำหรับที่หลวง                                                                         | 16-18 ส.ค.<br>62  | กรมที่ดิน                                                                              | ผู้ปฏิบัติงานด้าน<br>การรังวัด                                     | 95.5             |
| 9     | อบรมโครงการเครือข่าย<br>บริหารจัดการแรงงานต่าง<br>ด้าวจังหวัดพังงา                                                                                           | 25-26 มิ.ย.<br>62 | สำนักงานจัดหางาน<br>จังหวัดพังงา                                                       | ผู้นำชุมชน + NGO                                                   | 90               |
| 10    | โครงการสนับสนุนการ<br>ผลิตและพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรสาธารณสุข                                                                                                | 3 เม.ย. 62        | สำนักงาน<br>สาธารณสุขจังหวัด<br>พังงา ร่วมกับ<br>องค์การบริหารส่วน<br>ตำบลจังหวัดพังงา | บุคลากร<br>สาธารณสุข 1200<br>คน                                    | 96.5             |
| 11    | โครงการพัฒนาการ<br>ประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงานของภาครัฐ<br>(Integrity &<br>Transparency                                               | 29 มิ.ย. 63       | สำนักงานจังหวัด<br>พังงา                                                               | ส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาคจังหวัด<br>พังงา                        | 80               |

|                      |                                                                                                                                |              |                          |                                             |       |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------------------------|-------|
| 12                   | โครงการพัฒนาศักยภาพ<br>หน่วยงานส่วนภูมิภาคในการ<br>ป้องกันการทุจริต<br>โดยหลักบริหารจัดการ<br>ภาครัฐและหลักเศรษฐกิจ<br>พอเพียง | 6-7 มิ.ย. 63 | สำนักงานจังหวัด<br>พังงา | ส่วนราชการในส่วน<br>ภูมิภาคจังหวัด<br>พังงา | 85.7  |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ |                                                                                                                                |              |                          |                                             | 89.63 |

## ๒.๔ ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การโยกย้าย ระดับผู้บริหาร ไม่ได้ดำเนินการโดยจังหวัด ซึ่งเป็นการสั่งการจากส่วนกลาง ประกอบกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร

(๒) กรณีที่ข้าราชการโอน/ย้าย ต้องรอการจัดสรรตำแหน่งจากส่วนกลาง แม้จังหวัดจะมีนโยบายให้ส่วนราชการแจ้งมายังผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา หากมีการขาดอัตรากำลังเกินกว่าที่กำหนด เพื่อจังหวัดจะได้แจ้งไปยังกรม กระทรวงต้นสังกัดเพื่อจัดสรรตำแหน่ง แต่ยังคงต้องรอการจัดสรรจากส่วนกลางเป็นระยะเวลานาน