

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุโขทัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

● **วิสัยทัศน์**

“เมืองมรดกโลกเลิศล้ำ เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรม เมืองแห่งอารยธรรมและความสุขอย่างยั่งยืน”

● **ค่านิยมหลักจังหวัดสุโขทัย**

“มุ่งเน้นผลงาน บริการด้วยใจ โปร่งใสให้ตรวจสอบ และตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด”

การมุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน

มีจิตบริการ

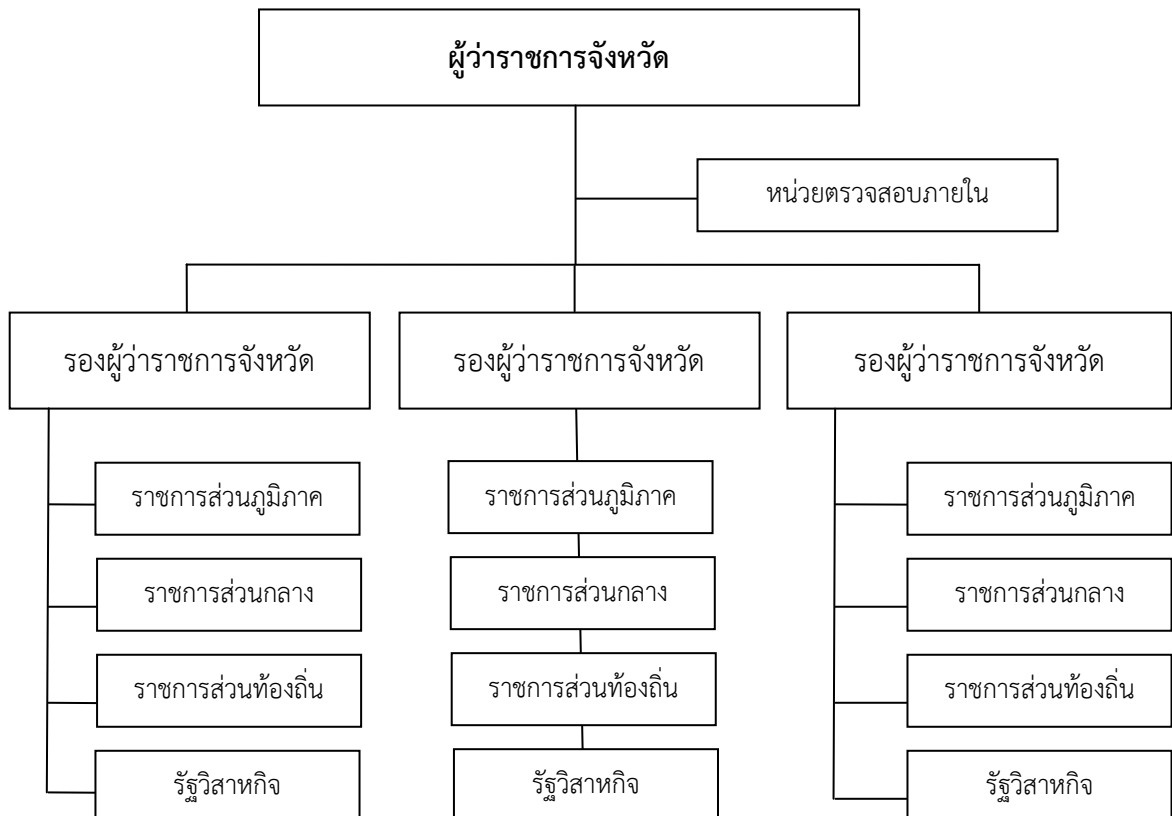
ยึดมั่นในคุณธรรม

การทำงานเป็นทีม

● **โครงสร้างองค์การ**

จังหวัดสุโขทัย ได้แบ่งภารกิจการบริหารราชการจังหวัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัยเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนตามที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัยมอบอำนาจในการกำกับดูแลส่วนราชการ/อำเภอ การอนุมัติ อนุญาต มีหน่วยตรวจสอบภายในทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนราชการ ทั้งส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่ตามกฎหมายและร่วมผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ผังโครงสร้างองค์การ



คณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหารประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด (๓ คน) และหัวหน้าส่วนราชการ บทบาทและหน้าที่หลักของคณะผู้บริหาร คือ

- (๑) กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานของจังหวัด ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของจังหวัด
- (๒) ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานของจังหวัด ให้เป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่กำหนดไว้
- (๓) ประเมินผลการทำงานและขึ้นเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัด
- (๔) รับผิดชอบและดำเนินการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวง ฯ

● การบริหารจัดการกำลังคนสำหรับส่วนราชการ

มีระบบการบริหารกำลังคนโดยมีการเตรียมพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามกลไก P-R-I-D-E

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| - Planning | การวางแผนกำลังคน |
| - Recruiting | การสรรหาและคัดเลือก |
| - Institutionalizing | การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม |
| - Developing | การพัฒนากำลังคน |
| - Evaluating | การติดตามการใช้ประโยชน์ |

โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลทั่วไป

➤ แนวคิด/แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนให้เป็นที่ไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ควรมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดจนดำเนินการกำกับดูแลติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรมเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ บุคลากรหลักในจังหวัด

จังหวัดสุโขทัย มีจำนวนข้าราชการ (เฉพาะส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค) จำนวน ๒,๙๑๖ คน โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ และในแต่ละปีจะมีข้าราชการโยกย้าย คิดเป็นร้อยละ ๓

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

➤ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ตัวชี้วัด ในแต่ละรอบการประเมินโดยให้มีการประเมิน ๒ รอบ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

➤ ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของรายบุคคล โดยประเมินผลงานในแต่ละช่วงเวลาพร้อมพิจารณาถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒ การพิจารณาให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

➤ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินประกาศชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเยี่ยมและดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน

➤ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน

➤ หากผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงและมีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลแล้วแต่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ระดับเดิมควรจัดให้มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานตามความเหมาะสม

๒.๓ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ข้าราชการปฏิบัติงาน

จังหวัดกำหนดให้มีการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการตามนโยบายและตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยจะพิจารณาจัดสรรการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้รางวัลชมเชย ค่ายกย่องแก่ส่วนราชการและบุคลากร

.....

รายงานผลการดำเนินงาน
การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของจังหวัดในแต่ละปีของรอบการดำเนินงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานและ
คำตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๖.๐๐	๒,๗๑๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๒.๗๙	
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	
๒/๒๖๕๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๔.๗๒	๒,๙๑๖
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๗๙	
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๔.๕๐	๒,๗๔๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๒.๗๕	
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๔๕	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๐	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	
๒/๒๖๕๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๔.๗๒	๒,๗๖๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๒.๗๙	
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๖.๐๐	๒,๗๔๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๑ - ๓.๐๐	
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๑ - ๒.๕๐	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๐.๐๑ - ๒.๐๐	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	
๒/๒๖๕๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๖.๐๐	๒,๗๕๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๑ - ๓.๐๐	
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๑ - ๒.๕๐	
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๐.๐๑ - ๒.๐๐	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	