



รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จังหวัดสระบุรี

## [ส่วนที่ ๑] ข้อมูลเบื้องต้นของจังหวัดสระบุรี

### ๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดสระบุรี

วิสัยทัศน์ :

“เมืองการค้า การลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ สังคมแห่งความสุข”

พันธกิจ :

๑. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
๓. จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๔. จัดให้มีการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้าภาค รวดเร็วและมีคุณภาพ
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด

เป้าประสงค์ในภาพรวมของจังหวัดสระบุรี :

“มูลค่าการค้าการลงทุนอุตสาหกรรมสะอาดเพิ่มขึ้นเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี มีเป้าประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การลงทุนในอุตสาหกรรมสะอาดในจังหวัดเพิ่มขึ้น
๒. ต่างประเทศให้ความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการของจังหวัด
๓. ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง
๔. ประชาชนอยู่ในสังคมปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตและมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑. ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล
๓. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีมัชฌิมพัฒนาวิถีไทย
๔. เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน

## ๑.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้าง แผนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งพัฒนาขั้นตอนวิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒. จัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง ซึ่งประกอบด้วยระบบฐานข้อมูลหลายระบบ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ฐานข้อมูลทรัพยากร ฐานข้อมูลการเกษตร ฐานข้อมูลเรื่องการลงทุน ฯลฯ ที่หลายหน่วยงานสามารถนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจในงานของตนได้

๓. สร้างสังคมฐานความรู้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งฐานความรู้ควรประกอบด้วยเรื่องสาธารณสุข สาธารณสุข สภาวะแวดล้อม การพัฒนาอาชีพ การเกษตร วัฒนธรรมท้องถิ่น ฯลฯ

๔. พัฒนาข้าราชการให้มีความรอบรู้ลึกซึ้งในงานของตนและมีความรอบรู้ในงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายปกครอง ระบบสารสนเทศ กฎระเบียบเกี่ยวกับงานคลัง การทำบัญชี วิสัยทัศน์ขององค์กร การใช้เครื่องมืออุปกรณ์สมัยใหม่ การทำงานแบบบูรณาการ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ ควรพัฒนาให้มีความตระหนักเรื่องจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล วินัยข้าราชการ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วย ซึ่งควรเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕. กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน และสร้างศูนย์บริการร่วมลักษณะ one stop service

๖. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบงานที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกปลอดภัย มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และจงรักภักดีกับองค์กร

๗. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน และหามาตรการบรรเทาปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาเงินเดือนต้น ปัญหาโครงสร้างอายุของข้าราชการ (การเกษียณก่อนกำหนด / การให้รับราชการต่อหลังอายุเกษียณ)

๘. พัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากกำลังคนที่มีอยู่และสร้างความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๙. สร้างระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูงของจังหวัดสระบุรี (Talent Management)

๑๐. พัฒนาข้าราชการตามการบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ / พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การให้บริการที่ดี การมองภาพองค์กรรวม การประสานงาน การทำงานเป็นทีม

๑๑. สร้างระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ให้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้

๑๒. สร้างระบบหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สะสมประสบการณ์และองค์ความรู้ จนสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ในลักษณะ Knowledge Worker

๑๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

๑๕. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด

๑๖. จัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของข้าราชการ

๑๗. สร้างระบบเครือข่ายในการทำงานภายในจังหวัดสระบุรี และเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๑๘. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน HR ที่ครอบคลุมทั้งระบบ

๑๙. พัฒนากลุ่ม HR ของจังหวัดให้เป็นพี่เลี้ยงด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

### ๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของจังหวัดอย่างไร

ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้อง (Alignment) กับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด คือเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับพันธกิจของจังหวัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี
๑. ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล	๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย	๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาลและคุณภาพมาตรฐาน	๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
	๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ
	๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร
	๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ
	๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร
	๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่
	๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
	๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
	๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
	๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

## ๑.๔ กรอบอัตรากำลังทั้งหมดของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้าราชการ .....๒ .....ตำแหน่ง พนักงานราชการ.....๒.....ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่มีคนครองรวม.....๒.....ตำแหน่ง ..... ๔ ..... อัตรာ ได้แก่

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	กำกับดูแลและปฏิบัติงานด้านบุคคล รับผิดชอบงาน กจร. งาน อ.ก.พ. และงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจังหวัด และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รับผิดชอบงานบริการทรัพยากรบุคคล การกลั่นกรองแฟ้มของส่วนราชการต่างๆ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่เลขานุการรองผู้ว่าราชการจังหวัดอีกตำแหน่งหนึ่ง	
พนักงานทรัพยากรบุคคล	พนักงานราชการ	ปฏิบัติงานด้านบุคคล, งานตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	
พนักงานทรัพยากรบุคคล	พนักงานราชการ	ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการรองผู้ว่าราชการจังหวัด	

## [ส่วนที่ ๒] การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

## มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยประเมินที่ ๑ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุน ให้จังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยประเมินที่ ๑	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
<p>๑. จังหวัดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด/เทียบเท่า และผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดร่วมกันดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยทำการวิเคราะห์</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ของจังหวัด</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือโอกาสในการปรับปรุง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ข้อมูลสถิติต่าง ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....</p> <p>ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของจังหวัดในปัจจุบันและอนาคต และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งกำหนดแผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><input type="radio"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ)</p> <p>- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด สระบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>
<p>๒. จังหวัดมีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><input type="radio"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ)</p> <p>- รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์</p>

ปัจจัยประเมินที่ ๑ (ต่อ)	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
				การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. จังหวัดมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>○ ไม่มี</p> <p>☑ มี (โปรดระบุ)</p> <p>- รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>

### ปัญหา/อุปสรรค

๑) จังหวัดมีข้อจำกัดด้านงบประมาณของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อ แผนงาน/ กิจกรรม และโครงการในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระบุรีสู่ความสำเร็จ เพราะส่วนราชการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด โดยงบประมาณด้านนี้จะถูกตั้งไว้ที่ส่วนกลาง ในกรณีที่จังหวัดจะของบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านหลักเกณฑ์ของ ก.น.จ. ในเหตุผลที่ว่าค่าของงบประมาณไม่ควรมีวัตถุประสงค์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งไม่ถือเป็นนโยบายเร่งด่วน ดังนั้น เมื่อไม่มีงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้ ดังนั้น จังหวัดจึงดำเนินการได้เท่าที่กำลังจะทำได้

๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโควิดที่เริ่มต้นในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ สร้างความเสียหายต่อเศรษฐกิจทั่วโลก อย่างหนัก รวมไปถึงระบบราชการของประเทศไทย แผนงานโครงการที่บรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องหยุดชะงัก ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

### แนวทางแก้ไข

๑) ควรแก้ไขหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าของงบประมาณของ ก.น.จ. ให้สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ของบุคลากรภาครัฐ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่กำหนดไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. คาดหวัง

๒) เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโควิด จังหวัดสระบุรีจึงได้ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่างๆ ไปเป็นแบบออนไลน์ เช่น การประชุมผ่านทางออนไลน์ เป็นต้น

**ปัจจัยประเมินที่ ๒** จังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคน" มีขนาด และสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของจังหวัดทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยประเมินที่ ๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
<p>๔. จังหวัดทำการตรวจสอบกำลังคน โดยการจัดทำสถิติประจำปีเกี่ยวกับตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคล เพื่อวิเคราะห์และแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคลในช่วงเวลาต่างๆ โดยจัดทำ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สถิติเกี่ยวกับการกระจายกำลังคนตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สังกัด หรือพื้นที่ปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สถิติการเคลื่อนย้ายเข้า – ออก</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สัดส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สถิติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย</p> <p><input type="checkbox"/> วิเคราะห์เปรียบเทียบสถิติสำคัญกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น (Benchmarking)</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>○ ไม่มี</p> <p>✓ มี (โปรดระบุ)</p> <p>- สถิติกำลังคน (บุคลากรภาครัฐ) ของจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

#### ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดมีการสำรวจจำนวนข้าราชการ แต่ไม่สามารถวางแผนบริหารกำลังคนได้ เนื่องจากการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการเป็นอำนาจกรมต้นสังกัดของหน่วยงาน

#### แนวทางแก้ไข

ควรให้จังหวัดมีส่วนร่วม และอำนาจในการวางแผนบริหารกำลังคนมากขึ้น



**ปัจจัยประเมินที่ ๓** จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด  
ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่ง  
จำเป็น

ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถของจังหวัด (Talent Management)

ปัจจัยประเมินที่ ๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๕. จังหวัดได้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Pool) โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติ และจากสมรรถนะที่มี โดยเตรียมไว้ล่วงหน้า	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="radio"/> ไม่มี <input type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เป็นหน้าที่ของ กรมต้นสังกัด
๖. จังหวัดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับกลุ่มข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยได้ระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาให้ ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง ในการทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม ตามความจำเป็นของงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="radio"/> ไม่มี <input type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เป็นหน้าที่ของ กรมต้นสังกัด
๗. จังหวัดมีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินความ พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา สํารวจความพึงพอใจของข้าราชการ กลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน ฯลฯ เพื่อนําผลการประเมินไปใช้ในการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา แผน/มาตรการบริหารกำลังคนกลุ่มดังกล่าว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - การประเมินผล ความพึงพอใจของ ข้าราชการ ต่อองค์กร (รวมถึง ประเด็นการ ปฏิบัติงาน)

### ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดไม่ได้ดำเนินการตามปัจจัยประเมินที่ ๓ เนื่องจากกรอบภารกิจดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความ  
รับผิดชอบ ของจังหวัด หากแต่เป็นภารกิจของกรมต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน แต่การประเมินความพึงพอใจ  
ของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานจะเป็นประเด็นหัวข้อย่อยที่อยู่ในการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของ  
บุคลากรภาครัฐจังหวัดสระบุรี จึงถือได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวจริง

### แนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

**ปัจจัยประเมินที่ ๔** จังหวัดมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๘. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีความเป็นผู้นำ (Leadership) และเพื่อให้มีความรอบรู้/ทักษะในการบริหารราชการยุคใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การบริหารความขัดแย้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> ตามแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ <hr/> <input checked="" type="checkbox"/> สรุปประเด็นการปรับปรุงแผนงาน/โครงการ เพื่อทำการพัฒนาในปีต่อไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ปัจจัยประเมินที่ ๕** กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๐. จังหวัดมีการจัดทำคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - คู่มือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑
๑๑. จังหวัดดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลหรือการให้บริการงานบุคคลให้กระชับและรวดเร็วขึ้น/ลดความผิดพลาดให้น้อยลง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - คู่มือกระบวนการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการจัดการฝึกอบรม)
๑๒. จังหวัดมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากการนำระเบียบ วิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
๑๓. จังหวัดมีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>○ ไม่มี</p> <p>☑ มี (โปรดระบุ)</p> <p>- รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓</p>

### ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่สามารถแล้วเสร็จตามกำหนด (๓๐ ก.ย.) เนื่องจากสาเหตุดังนี้

๑. ส่วนราชการต้องรอผลการประเมินของข้าราชการที่ไปช่วยราชการที่อื่น
๒. มีการโยกย้ายข้าราชการในห้วงระยะเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. กรมต้นสังกัดออกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการในห้วงระยะเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### แนวทางแก้ไข

ควรปรับปรุง และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ชัดเจน และเด็ดขาด เพื่อไม่ให้กรณีดังกล่าวเกิดขึ้น

**ปัจจัยประเมินที่ ๖** จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้จริง

ปัจจัยประเมินที่ ๖	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๔. จังหวัดมีระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้โปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. หรือใช้โปรแกรมประยุกต์อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS
๑๕. จังหวัดจัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS
๑๖. จังหวัดมีการนำสารสนเทศจากฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ฐานข้อมูล PPIS

### ปัญหา/อุปสรรค

การปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูล PPIS ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ เนื่องจากสาเหตุดังนี้

๑. ซอฟต์แวร์ที่ใช้มีการใช้และพัฒนาหลายเวอร์ชัน และเจ้าหน้าที่ยังขาดความชำนาญในการใช้โปรแกรม PPIS
๒. มีการปรับปรุงเวอร์ชันบ่อยครั้ง และไม่สามารถนำฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิมมาใช้ได้
๓. ระบบไม่สามารถถ่ายโอนข้อมูลระหว่างกรมกับจังหวัด และระหว่างจังหวัดกับจังหวัดได้

### แนวทางแก้ไข

๑. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโปรแกรม PPIS เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๒. ปรับปรุงโปรแกรมระบบ PPIS ให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิมมาใช้ได้ โดยไม่กระทบกับข้อมูลปัจจุบัน และสามารถถ่ายโอนข้อมูลบุคลากรสำหรับกรมกับจังหวัด และระหว่างจังหวัดกับจังหวัดได้

**ปัจจัยประเมินที่ ๗** สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่าย  
ของ ส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR  
Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for money)

ปัจจัยประเมินที่ ๗	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๗. จังหวัดกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรม และผู้รับผิดชอบดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัด สระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
๑๘. จังหวัดดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ได้ผลงานตามตัวชี้วัด และมีการใช้งบประมาณตามแผน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรจังหวัด สระบุรี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓
๑๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น <input type="checkbox"/> สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบกับ งบประมาณทั้งหมด <input type="checkbox"/> จำนวนโครงการ/งานที่ได้พัฒนาขึ้น <input type="checkbox"/> ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล <input checked="" type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ผลการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรภาครัฐจังหวัด สระบุรีต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ปัจจัยประเมินที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

ปัจจัยประเมินที่ ๘	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๐. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์จังหวัด/เว็บบอร์ดจังหวัด
๒๑. จังหวัดมีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อช่วยลดภาระงานประจำและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการให้บริการงานบุคคล เช่น <input checked="" type="checkbox"/> การจัดทำระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมการสื่อสารภายในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ หรือใช้แจ้งเวียนข่าวสาร/ประกาศต่างๆ <input checked="" type="checkbox"/> การสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ <input type="checkbox"/> การใช้โปรแกรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> การใช้โปรแกรมในการบริหารจัดการองค์ความรู้ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจความพึงพอใจผ่านเว็บไซต์จังหวัด - เว็บบอร์ดจังหวัด - ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
๒๒. จังหวัดมีการติดตามประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานด้าน HR Automation ว่ามีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ใช้บริการจากเทคโนโลยีต่างๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจความพึงพอใจผ่านเว็บไซต์จังหวัด และหน่วยงานต่างๆ

**ปัญหา/อุปสรรค**

ไม่มีงบประมาณด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบกับขาดบุคลากรที่ขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

**แนวทางการแก้ไข**

ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐให้เห็นความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีร่วมกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ตามแต่สมควรอย่างคุ้มค่าเพื่อสนับสนุนหลักการดังกล่าว

### มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผูปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด (Retention)

ปัจจัยประเมินที่ ๙	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
<p>๒๓. จังหวัดมีมาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ข้าราชการ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม และความต้องการของ ข้าราชการในจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจและมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการให้ค่าตอบแทน (การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี) ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลักความรู้ความสามารถ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลัก ความรู้ความสามารถ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการให้โอกาสข้าราชการได้ทำงานที่ท้าทาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการผู้มีผลการ ปฏิบัติงาน ดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่มีความ ประพฤติ ตามมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หรือข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็น คุณประโยชน์ต่อจังหวัด/ประเทศ หรือมีความเป็นเลิศในการให้บริการ ประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><input type="radio"/> ไม่มี</p> <p><input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ)</p> <p>- เอกสารเกี่ยวกับการ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง จังหวัดสระบุรี ประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>- รางวัลข้าราชการ ดีเด่นจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>
<p>๒๔. จังหวัดมีการติดตามและประเมินผลมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งกลุ่ม ข้าราชการและผูปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) หรือ กลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของ จังหวัด โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จในการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการกลุ่มนี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> อัตราการลาออก</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจของข้าราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> มีระดับของผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p><input type="radio"/> ไม่มี</p> <p><input type="radio"/> มี (โปรดระบุ)</p>

#### ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดไม่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ เนื่องจากกรอบภารกิจดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของ จังหวัด หากแต่เป็นภารกิจของกรมต้นสังกัดของแต่ละหน่วยงาน

#### แนวทางแก้ไข

เปิดโอกาสให้จังหวัดมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้ได้รับการ พิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลยกย่อง ชมเชย



**ปัจจัยประเมินที่ ๑๐** ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ  
มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๐	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
๒๕. จังหวัดดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓
๒๖. จังหวัดนำผลการสำรวจไปใช้ในการทบทวนปรับปรุงแผนงาน/มาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือใช้แก้ไขปัญหาต่างๆ ในทางปฏิบัติ รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓

**ปัญหา/อุปสรรค**

ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

**แนวทางแก้ไข**

ส่วนกลางควรกำหนดเป็นนโยบาย หลักเกณฑ์ และข้อบังคับที่ชัดเจน ในการที่ส่วนราชการคงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับ การพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะ

**ปัจจัยประเมินที่ ๑๑** การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๗. จังหวัดมีการจัดทำระบบบริหารจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของจังหวัด โดยดำเนินการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการความรู้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่จะมีแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ หรือระบบการจัดการข้อมูลความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเรียนรู้แล้วปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามแนวทางที่จังหวัดกำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนการจัดการความรู้จังหวัด สาระบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒๘. จังหวัดส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน ซึ่งระบบการสอนงานจะช่วยให้ข้าราชการทุกระดับเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเข้าใจผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัด สาระบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**ปัญหา/อุปสรรค**

.....  
 .....  
 .....

**แนวทางแก้ไข**

.....  
 .....  
 .....

**ปัจจัยประเมินที่ ๑๒** การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนก ความแตกต่าง และจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยง ระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๙. จังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) -เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของจังหวัดสระบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓๐. จังหวัดดำเนินการให้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานของข้าราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เอกสารการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓๑. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานที่ตั้งขึ้นสามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
๓๒. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ แนะนำและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๓. จังหวัดดำเนินการให้มีการพัฒนาข้าราชการตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการประเมิน	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัด สระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - แบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ จังหวัดสระบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓๔. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติ จัดกระบวนการ และ วิธีดำเนินการเลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องและครบถ้วน เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดสระบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
๓๕. จังหวัดสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นกรณีข้าราชการมี ความเห็น แตกต่างเกี่ยวกับผลการประเมินและผลการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน เช่น ตู้รับความคิดเห็น Web Board เป็นต้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เว็บไซต์ - หนังสือร้องเรียน

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

แนวทางแก้ไข

ไม่มี

## มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ปัจจัยประเมินที่ ๑๓** รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการ

ด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยประเมินที่ ๑๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๑)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๖. จังหวัดมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการในสังกัดมีความเชื่อมั่น/ไว้วางใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการจัดทำเอกสาร รายงานผลการประเมิน และแผนดำเนินการแก้ไขปรับปรุง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ผลการสำรวจปัจจัยฯ และผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
๓๗. จังหวัดสร้างระบบ กลไก หรือช่องทางเพื่อ <input type="checkbox"/> ให้มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล <hr/> <input type="checkbox"/> คู่คุ้มครองผู้ให้ข้อมูล <hr/> <input type="checkbox"/> ให้มีการตรวจสอบอย่างอิสระว่าการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ดำเนินการตามระเบียบ และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

### ปัญหา/อุปสรรค

.....  
 .....  
 .....

### แนวทางแก้ไข

.....  
 .....  
 .....

**ปัจจัยประเมินที่ ๑๔** มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๘. จังหวัดดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลา ดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ข้าราชการทราบ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนด ใน กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือหนังสือเวียน ก.พ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓๙. ส่วนราชการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถาม รับฟังคำชี้แจง รวมทั้งร้องเรียนหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ทางเว็บไซต์ - หนังสือร้องเรียน - โทรศัพท์ / โทรสาร - ประสานด้วยตนเอง

#### ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

#### แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

## มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**ปัจจัยประเมินที่ ๑๕** ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยประเมินที่ ๑๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๐. จังหวัดทบทวน <input checked="" type="checkbox"/> การจัดโครงสร้างและระบบการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ <input checked="" type="checkbox"/> การมอบหมายการปฏิบัติงาน <input checked="" type="checkbox"/> การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการทำงานด้วยความร่วมมือและประสานการทำงานได้อย่างราบรื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เอกสารมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดแก่ส่วนราชการจังหวัดสระบุรี - เอกสารมอบหมายงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานของส่วนราชการจังหวัดสระบุรี
๔๑. จังหวัดมีวิธีบริหารจัดการ <input checked="" type="checkbox"/> พัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ <input checked="" type="checkbox"/> สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน <input checked="" type="checkbox"/> เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร <input checked="" type="checkbox"/> ระบบป้องกันภัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - ทุกส่วนราชการได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการ ควบคุมดูแล เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ให้เหมาะสมแก่ส่วนราชการ - ทุกส่วนราชการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากต้นสังกัด
๔๒. จังหวัดนำผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - แผนการสร้างความสะดวกและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

## ปัจจัยประเมินที่ ๑๖

มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย  
ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๖	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
๔๓. จังหวัดจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความต้องการสวัสดิการของข้าราชการเป็นแนวทาง เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับสภาพของส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>○ ไม่มี</p> <p>☑ มี (โปรดระบุ)</p> <p>- แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>

## ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

## แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....



**ปัจจัยประเมินที่ ๑๗** มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของจังหวัดกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่าง ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ปัจจัยประเมินที่ ๑๗	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	กำลัง ดำเนินการ (๑)	ดำเนินการ ครบถ้วน (๒)	
๔๔. จังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรม นันทนาการ การบรรเทา/แก้ไขความเดือดร้อน การรับฟังข้อคิดข้อใจ การให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการทำงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - กิจกรรมกาแฟยามเช้า
๔๕. จังหวัดสร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูลภายในจังหวัด ซึ่งข้าราชการทุกระดับสามารถเข้าถึง/สื่อสารข้อมูลได้สะดวกและรู้สิทธิปลอดภัย เพื่อเอื้อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสื่อสารระหว่างกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี (โปรดระบุ) - เว็บไซต์จังหวัด - โทรสาร/โทรศัพท์ - ระบบ e-document - การให้คำปรึกษารายบุคคล

#### ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

#### แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*