



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
☎ ๐๗๗-๒๗๒๙๒๖

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการหรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการได้มาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๖ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ

บทที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

บทที่ ๓ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔ แผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๕ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนา

“ เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข ”

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
2. สร้างเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยวและระบบโลจิสติกส์
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมเป็นสุข
4. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและฐานทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่อเนื่องและการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ
2. พัฒนาสังคม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
4. บริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นการพัฒนา 5 ประเด็น

- ประเด็นการพัฒนา ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และการพลังงาน
- ประเด็นการพัฒนา ที่ 2 : การส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
- ประเด็นการพัฒนา ที่ 3 : การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน
- ประเด็นการพัฒนา ที่ 4 : การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน
- ประเด็นการพัฒนา ที่ 5 : การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

บทที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการของจังหวัดให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์จังหวัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ที่มาของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด่วนที่สุด ที่ สฎ (บค) ๐๐๑๖.๕/ว ๓๕๙๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดทุกส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.พ. ภารกิจ คือ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระยะ ๓ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา และแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ประจำปี เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบ

๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการดังนี้

- ก่อนจัดทำแผน ได้มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR ประกอบด้วย

- ๑.๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ๑.๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

(๒) การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อวิเคราะห์หาเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้า ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

➤ **จุดแข็งของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ผู้บริหารดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง ทำให้มีการสานต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาจังหวัด
- ภารกิจงานมีความชัดเจน
- มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- มีการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีการมอบหมายงานลงสู่บุคคลอย่างชัดเจน
- มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก
- มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน
- มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว
- มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

➤ **จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งจากระบบซีเข้าระบบแห่งไม่เป็นธรรม
- ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ
- มีการรวมอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ที่ผู้บริหารค่อนข้างมาก
- ผู้บริหารที่อยู่ในพื้นที่นาน สร้างอิทธิพลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- บุคลากรมีน้อย ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้ขาดประสิทธิภาพ
- บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
- ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงาน

ด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ

- ขาดระบบติดตามผลการพัฒนาตนเอง
- ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม
- บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน
- บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง
- บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ
- สวัสดิการไม่ดี เงินรางวัลมีงบประมาณไม่เพียงพอ
- การบริหารคนไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

➤ ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

● ความคาดหวังต่อผู้บริหาร

- มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถในการนำองค์กร/การใช้ความรู้ มีการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์

- มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ประจักษ์
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีความรับผิดชอบ

● ความคาดหวังต่อเจ้าหน้าที่

- มีความรู้ความสามารถในระดับที่ยอมรับได้
- มีความขยันและอดทนต่อการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- มีความเป็นมืออาชีพ
- มีจิตสำนึกในการให้บริการ
- มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- มีระเบียบวินัย/มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง

➤ สิ่งที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำ

- การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
- การให้ความรู้เรื่องนโยบายของจังหวัด/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
- การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละตำแหน่ง
- จัดกิจกรรมเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัด
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร
- เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี หรือการผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน เช่น การแข่ง

กีฬาระหว่างหน่วยงาน

- จัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เช่น การเลือกตั้ง โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ
- จัดกิจกรรมศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน
- จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

๒.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณา ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด และแผนบริหารราชการจังหวัดได้ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ และดำเนินการวิเคราะห์ส่วนต่างของ ความสำคัญแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานภาพปัจจุบัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) เรียงตามลำดับความสำคัญที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสำคัญ							สถานะปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	เฉลี่ย	๑	๒	๓	๔	๕	Total	เฉลี่ย	
๑.	พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ/สมรรถนะสูง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๐	๐	๐	๑๖	๒๕	๑๘๙	๔.๖๑	๑๑	๑๐	๑๐	๐	๐	๖๑	๑.๙๗	๒.๖๔
๒.	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	๐	๐	๒	๑๐	๒๙	๑๙๑	๔.๖๖	๑๓	๑๕	๘	๒	๓	๙๐	๒.๒๐	๒.๔๖
๓.	การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข	๐	๐	๐	๑๒	๒๗	๑๘๓	๔.๖๙	๑๐	๘	๒๓	๐	๐	๙๕	๒.๓๒	๒.๓๘
๔.	สร้างจิตสำนึกในการให้บริการและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	๐	๐	๐	๓	๓๘	๒๐๒	๔.๙๓	๙	๗	๒๔	๑	๐	๙๙	๒.๔๑	๒.๕๑
๕.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ	๐	๐	๐	๑๓	๒๘	๑๙๒	๔.๖๘	๔	๑๕	๑๘	๒	๒	๑๐๖	๒.๕๙	๒.๑๐
๖.	พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	๑	๔	๕	๑๗	๑๔	๑๖๒	๓.๙๕	๒๕	๓	๓	๑๐	๐	๘๐	๑.๙๕	๒.๐๐
๗.	กำหนดความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน ปลอดภัย ระบบอุปถัมภ์	๐	๐	๑	๑๐	๓๐	๑๙๓	๔.๗๑	๓	๑๕	๑๕	๑	๘	๑๒๒	๒.๙๐	๑.๘๐
๘.	พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๐	๐	๐	๓	๓๘	๒๐๒	๔.๙๓	๑	๐	๓๒	๔	๔	๑๓๓	๓.๒๔	๑.๖๘
๙.	การจัดระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๐	๓	๐	๑๐	๒๘	๑๘๖	๔.๕๔	๓	๑๐	๑๖	๑๒	๐	๑๑๙	๒.๙๐	๑.๖๓
๑๐.	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คลังข้อมูลความรู้ การสร้างเครือข่ายแห่งความรู้	๐	๐	๗	๒๐	๑๔	๑๗๑	๔.๑๗	๐	๗	๓๐	๔	๐	๑๒๐	๒.๙๓	๑.๒๔
๑๑.	การวางแผนและบริหารกำลังคนในจังหวัดอย่างเหมาะสม	๐	๐	๐	๒๙	๑๒	๑๗๖	๔.๒๙	๐	๐	๓๑	๙	๑	๑๓๔	๓.๒๗	๑.๐๒

จากผลการวิเคราะห์ส่วนต่างของสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ข้างต้น ทำให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะนำมาดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ยุทธศาสตร์แรก ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ/สมรรถนะสูง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน/สร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๒.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์ด้วย ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน สังคมเป็นสุข		ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีทักษะ/สมรรถนะสูง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. สร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน/สร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข ๔. สร้างจิตสำนึกในการให้บริการและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๑. การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ๓. การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน ๔. การพัฒนาสังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน ๕. การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม			
มิติที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑.๑ ข้าราชการทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑.๑ ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียน/กล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ที่ผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด)
๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีทักษะ/สมรรถนะสูง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. สร้างจิตสำนึกในการให้บริการและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	๒.๑ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ที่สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดได้ ๒.๒ ส่วนราชการมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓.๑ บุคลากรของส่วนราชการได้รับการพัฒนาความรู้และตระหนักถึงความสำคัญในงานบริการ	๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด ๒.๒ ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของส่วนราชการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓ ประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. สร้างสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงาน/สร้างบรรยากาศการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีความสุข	๔.๑ บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ๔.๒ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน ๔.๓ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงาน ๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
๔ ความพร้อมรับผิดด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๕. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	๕.๑ มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๕.๑ ผลการประเมิน ITA คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. สร้างสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงาน/สร้างบรรยากาศการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีความสุข	๖.๑ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการในหน่วยงาน ๖.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล

บทที่ ๓
ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในจังหวัด

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในจังหวัด ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๕,๗๐๗ คน แยกเป็นข้าราชการประเภทบริหาร ๕ คน คือผู้ว่าราชการจังหวัด (CEO) และรองผู้ว่าราชการจังหวัด (รอง CEO) ประเภทอำนวยการคือหัวหน้าส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดในภารกิจที่ตนรับผิดชอบ จำนวน ๕๕ คน ประเภทวิชาการคือข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของจังหวัด จำนวน ๔,๖๔๐ คน และข้าราชการประเภททั่วไปซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน จำนวน ๑,๐๐๗ คน

๒. การจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่มและประเภท

ประเภท	ระดับ	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
บริหาร	สูง	๑	ผู้ว่าราชการจังหวัด (CEO)
	ต้น	๔	รองผู้ว่าราชการจังหวัด (รอง CEO)
อำนวยการ	สูง	๔๗	หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ช่วย CEO)
	ต้น	๘	หัวหน้าส่วนราชการ(ผู้ช่วย CEO)
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๓๐๐	ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน (สายงานหลัก)
	ชำนาญการ	๒,๖๓๓	
	ปฏิบัติการ	๑,๗๐๗	
ทั่วไป	อาวุโส	๗๘	ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนของหน่วยงาน (สายงานสนับสนุน)
	ชำนาญงาน	๖๓๘	
	ปฏิบัติงาน	๒๙๑	
	รวม	๕,๗๐๗	เป็นกรอบอัตรากำลังที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมาย

๓. ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษสำหรับกลุ่มบุคลากร

ประเภท	สายงาน	ตำแหน่ง	ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษา
บริหาร	บริหารงาน ปกครอง	ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด	-
อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	หัวหน้าส่วนราชการ	-
วิชาการ	ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าทางด้านสังคมศาสตร์
	วิชาชีพเฉพาะ	แพทย์พยาบาล วิศวกรฯลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสายวิชาชีพเฉพาะ
ทั่วไป	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุฯลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
	วิชาชีพเฉพาะ	เจ้าพนักงานประมง นายช่างไฟฟ้าสื่อสารฯลฯ	วิชาชีพเฉพาะสายงานนั้นๆ

๔. องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของจังหวัด

ประเภท	องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
บริหาร	มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน โดยยึดวิสัยทัศน์จังหวัดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน และผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา
อำนวยการ	ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง โดยยึดวิสัยทัศน์จังหวัดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน
วิชาการ	มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้นั้นไปสู่ผู้ปฏิบัติได้ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
ทั่วไป	มีความเชี่ยวชาญในสายงานมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

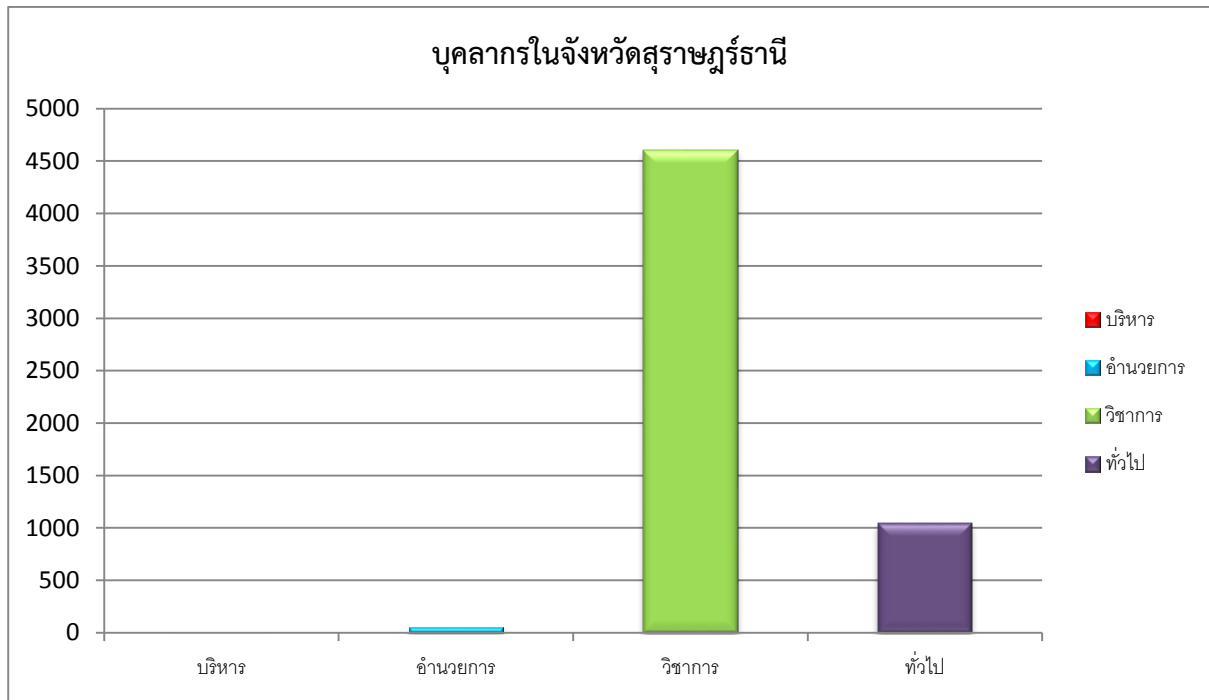
๕. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

รายการ	จำนวน (คน)
การเคลื่อนไหวของบุคลากร	
๑ การเข้ารับราชการ	
- บรรจุใหม่	๑๐๖
- รับโอน	๑๑
- บรรจุกลับ	๑
- การเข้ารับราชการตาม ม.๕๖ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๕
๒. การสูญเสียบุคลากร	
- ลาออก	๘๐
- ให้ออก	๒๓๒
- ย้าย	๙๓
- ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๙๐
- เกษียณอายุ	๖๓
- เสียชีวิต	๒
- ออกจากเหตุผิดวินัย	-

๖. ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา (คน)
<p>๑. การพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ</p>	๔,๔๓๐
<p>๒. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ การจัดการข้อมูล</p>	๓,๗๒๑
<p>๓. การพัฒนาสมรรถนะจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง การสอนงาน การมอบหมายงาน</p>	๔,๔๐๔

บทที่ ๔
แผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนภาพแสดงการจำแนกบุคลากรตามประเภท

บทที่ ๕

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนโดยการตรวจสอบกำลังคนว่ามี “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. มีการแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โอน ย้าย และลาออก</p> <p>๓. กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองของจังหวัดให้ชัดเจน เพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียง</p> <p>๔. วิเคราะห์อัตราการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อวางแผนจัดอัตรากำลังทดแทน</p> <p>๕. หาแนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน</p> <p>๖. ดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการคลื่นลูกใหม่ที่มีคุณภาพ</p> <p>๗. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครัฐโดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส และเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน</p> <p>๘. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ</p> <p>๙. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงานและส่วนราชการ มีโอกาสเลือกคน</p>
<p>๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>๒. ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>
<p>๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำโครงการจัดทำกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๒. จัดทำโครงการทบทวนตำแหน่งงานและสภาพการจ้าง</p> <p>๓. จัดทำโครงการจัดทำเอกสารบรรยายลักษณะงาน</p> <p>๔. จัดทำโครงการพัฒนาสายอาชีพ</p>

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>๕. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานยุคดิจิทัล</p> <p>๖. จัดทำโครงการสร้างสัมพันธ์และเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรแรกเข้า</p> <p>๗. จัดทำโครงการถ่ายทอดความรู้จากพี่สู่น้อง</p> <p>๘. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัด</p> <p>๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้บุคลากรในสังกัดตามหลักสูตรสายวิชาชีพ และไม่ใช้สายอาชีพ</p> <p>๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย ผลงานบริการ</p> <p>๑๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต</p> <p>๑๓. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำกลุ่มงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๑๔. จัดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>๑๕. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>๑๖. ส่งเสริมการจัดการความรู้และเสริมสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ของบุคลากร</p>
๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. จัดทำโครงการจัดระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์</p> <p>๒. จัดทำโครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน)</p>
๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	<p>๑. โครงการสร้างค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์การ</p> <p>๒. โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๓. โครงการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๔. โครงการสร้างรายได้สวัสดิการสู่บุคลากร</p> <p>๕. โครงการพัฒนาสวัสดิการ</p> <p>๖. จัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของส่วนราชการ</p>

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>๗. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ</p> <p>๘. จัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการและคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยา</p> <p>๙. จัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๑๐. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม/จรรยาข้าราชการ</p> <p>๑๑. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด</p> <p>๑๒. การจัดอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการในส่วนราชการ</p> <p>๑๓. จัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๑๔. จัดแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๑๕. จัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>๑๖. ดูแลและจัดสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๗. สสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๑๘. จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>๑๙. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๒๐. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)</p> <p>๒๑. ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>

บทที่ ๖

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไม่อาจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการได้ครบทุกอัตราว่าง เนื่องจากส่วนราชการมีการโอน ลาออก และเกษียณอายุราชการที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งขาดผู้ที่ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลงในระหว่างการสรรหา
๒. ด้านการวางแผนกำลังคน ส่วนราชการมีกรอบอัตรากำลังที่จำเป็นเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ ไม่เพียงพอ ทำให้วางแผนอย่างไรหรือบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไรก็เกิดปัญหาอัตรากำลังอยู่เสมอ
๓. ปัญหาด้านการพัฒนาตามสายอาชีพ ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการ ตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่งนั้นๆ
๔. ส่วนราชการต่างๆ มีภารกิจที่ได้รับการสั่งการตามมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวง ส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ต้องมีการจ้างเหมาบริการเร่งด่วน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง
๕. แต่ละส่วนราชการมีข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในหลากหลายสายงาน ซึ่งมีความหลากหลาย ใภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน จึงทำให้การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในทุกสายงานเป็นไปได้ยาก
๖. บุคลากรยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่อาจรองรับการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามบทบาทภารกิจ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนาจำกัด
๗. ระบบอัตรากำลังขาดความสมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนา
๘. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้วทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม/โครงการ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น เช่น เปลี่ยนมาจัดในรูปแบบออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ที่ยังคงมีผลกระทบต่องานอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการวางแผนในการทำงานในยุคใหม่ New Normal เป็นการทำงานในระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้นและสามารถปฏิบัติงาน Work from Home หรือสถานที่ต่างๆ Work Anywhere ได้ โดยกำหนดแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นมากขึ้น โดยไม่กระทบหรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิผลในการบริหารราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการทำงานในระบบออนไลน์ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรต้องมีทักษะในด้านดิจิทัล เพื่อนำมาปรับใช้ให้การทำงานสะดวก และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
