

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๑.๑ เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑ หน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีสาเหตุมาจากจังหวัดตรวจสอบพบว่าการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัดบางรายมิได้มีการประเมินให้ครบ ๘ สมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่กรมต้นสังกัดกำหนด แลประเมินผลการปฏิบัติราชการมิได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการบางรายได้ทราบและลงนามรับทราบในแบบการประเมิน จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กรมต้นสังกัด และจังหวัดกำหนด ถือเป็นดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงให้ดำเนินการให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๒ เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) จำนวน ๓๔ หน่วยงาน ยกเว้น จำนวน ๑ หน่วยงาน เนื่องจากตรวจสอบพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามขั้นตอนกฎหมายที่กำหนด จึงมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ (สำนักงานจังหวัด) ตรวจสอบข้อเท็จจริง

๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

๒.๑ เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) จำนวน ๑ หน่วยงาน เนื่องจากคณะกรรมการฯ มีมติครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง และจังหวัดได้มีคำสั่งให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่าหน่วยงานดังกล่าวไม่ได้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดกำหนด จึงให้ยกเลิกการประเมินผลให้ดำเนินการประเมินใหม่

๒.๒ เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) จำนวน ๓๓ หน่วยงาน ยกเว้นจำนวน ๒ หน่วยงานเนื่องจากยังไม่จัดส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการฯ พิจารณา

๒.๓ ให้หน่วยงานต้นสังกัดที่ข้าราชการมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรืออยู่ในระดับปรับปรุง จำนวน ๑ ราย ดำเนินการให้ข้าราชการดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน และประกาศจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผล การปฏิบัติงานและมาตรการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๓. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ๒๕๖๑ เพื่อยกย่องและชมเชยบุคลากรภาครัฐที่มีความประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่นเป็นประโยชน์ยิ่งกับการกิจการราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานส่งผลกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ เป็นสำคัญ ซึ่งมีผู้ผ่านคัดเลือกดังนี้

- ๑) นายนรินทร์ สีสาม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฯ)
- ๒) น.ส.สุนทร แซ่เตียว ตำแหน่ง ผอ.รร.บ้านสามร้อยยอด
- ๓) นางโสภา ชนวนัน ตำแหน่ง ผอ.รร.ทับสะแกวิทยา

๔. อ.ก.พ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ พิจารณาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการรายหนึ่ง ปรากฏว่า มีพฤติการณ์มีเจตนาแอบแฝงและหลอกลวงว่าจะให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในขั้นตอนการปฏิบัติงานในการขออนุญาตจากทางราชการกับผู้เสียหายจำนวน ๒ ราย เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินโดยไม่มีเจตนาให้ความช่วยเหลือบุคคลทั้งสองตามที่กล่าวอ้างแต่อย่างใด เข้าลักษณะการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงมีมติให้ปลดออก

๕. โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงและสร้างระบบการควบคุมภายในภาคราชการ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมประจวบแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผู้เข้าร่วมการอบรมจากส่วนราชการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน ๒๕๐ คน โดยมีหัวข้อในการอบรม ดังนี้ กฎหมาย ป.ป.ช. และความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การตรวจสอบรายงานการเงินตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และเทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงและสร้างระบบการควบคุมภายในภาคราชการ

๖. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดโครงการอบรมการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมเกาะหลัก ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเป็นการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน ๒๕๐ คน ในหัวข้อ ดังนี้ กรณีศึกษาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และมาตรการลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดโครงการฝึกอบรมการกำกับกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMS สำหรับผู้บริหาร เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมเกาะหลัก ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๑๓๗ คน โดยมีหัวข้อการฝึกอบรม ดังนี้ แนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ วิทยากรจากสำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การตรวจสอบรายงานการเงิน ตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ วิทยากรจากสำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การตรวจสอบรายงานสินทรัพย์ และแนวทางการปรับปรุงบัญชีสินทรัพย์

๘. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องแนวทางการพัฒนาไปสู่สังคมสุจริต สังคมวิถีชีวิตพอเพียง สำหรับ โค้ชสังคมสุจริต จำนวน ๒ รุ่น รวม ๒๘๐ คน รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๕ - ๒๖ เม.ย. ๖๒ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๙ - ๓๐ เม.ย. ๖๒ สำหรับโค้ชสังคมวิถีชีวิตพอเพียง จำนวน ๒ รุ่น รวม ๒๘๐ คน รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๓ - ๑๔ พ.ค. ๖๒ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๖ - ๑๗ พ.ค. ๖๒

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาการรู้ดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นเร็วมากจนบุคลากรส่วนใหญ่ที่ในระบบราชการ ปรับตัวตามไม่ทัน สิ่งที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง คือรูปแบบการทำงาน ขณะที่บางส่วนต้องปรับหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ในขณะเดียวกัน องค์กรเกือบทุกแห่งเริ่มขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล ไม่คุ้นเคยที่จะสื่อสารกับคนจำนวนมากผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ทิศทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาการรู้ดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะพื้นฐานในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัย สามารถสร้างคุณค่า และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ซึ่งการพัฒนาการรู้ดิจิทัลจะครอบคลุมใน ๔ มิติ ได้แก่

- ๑) การใช้ : วัดจากความคล่องแคล่วทางเทคนิคพื้นฐานที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
- ๒) การเข้าใจ : ในบริบทของสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการค้นหา ประเมิน ติดต่อดูสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา
- ๓) การสร้าง : ซึ่งครอบคลุมทั้งเนื้อหา และช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย
- ๔) การเข้าถึง : ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารคนรุ่นดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวัฒนธรรมและพฤติกรรมของมนุษย์ คนที่เกิดมา มีอายุเกิน ๓๐ ปีจะคุ้นเคยกับการรับข้อมูลข่าวสารและเรียนรู้ในลักษณะเรียงลำดับ และใช้ความเป็นเหตุเป็นผลในการตัดสินใจ ในด้านบวกทำให้มีการคิดไตร่ตรองและวางแผนเป้าหมายชัดเจน ขณะที่คนรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรียกว่าคนรุ่นดิจิทัล จะเข้าถึงข้อมูลแบบสุ่ม การเรียนรู้อาศัยการค้นหาจากระบบอินเทอร์เน็ต จึงขาดเป้าหมายและฐานความคิดในการไตร่ตรอง การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องปรับใหม่ จะปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนรุ่นดิจิทัล ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นดิจิทัลเป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาเพียงอย่างเดียว แลกเปลี่ยนความรู้ และแบ่งปันความคิด สามารถทำได้ง่าย ในทุกเวลา รวมถึงการยอมรับว่าการทำงานในปัจจุบันสามารถเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมทั้งกายและใจที่จะรองรับกับคนรุ่นดิจิทัลที่มีพฤติกรรม ความคาดหวัง และการดำเนินชีวิตแตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร

๓. การสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในระบบราชการ

การสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในระบบราชการ เกิดความคิดใหม่ๆ จากสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่แบบเดิมๆ ประสบการณ์ที่ดีที่บุคลากรได้รับ นอกจากจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรแล้วยังทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะเผชิญสภาพที่มีอยู่เพื่อสร้างคุณภาพและคุณค่าของงาน ส่งต่อไปคุณภาพของงาน ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันและดึงคนเก่ง คนรุ่นดิจิทัลให้เข้ามาในองค์กร
