



# รายงานผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



รายงานผลการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
จังหวัดอุดรธานี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2565



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดอุดรธานี

### บทสรุป

การปฏิบัติราชการตามบทบาทหน้าที่หลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตามบทบาท/อำนาจหน้าที่ของงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยภารกิจหลัก คือ งานบริหารบุคคล ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด งานสนับสนุนผู้ว่าราชการจังหวัดในเรื่อง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลบุคคลจังหวัด วางแผนพัฒนาบุคลากรในจังหวัด งานส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันทุจริตและประเทศไทยใสสะอาด ประสานงานสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการในการเพิ่มขีดความสามารถและเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลจังหวัด งาน อ.ก.พ.จังหวัด และงาน ก.ธ.จ. เรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ฯลฯ ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จังหวัดอุดรธานี ดำเนินงานด้วยความเรียบร้อยตามแผนปฏิบัติราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่มีประเด็นข้อร้องเรียนด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจากการแต่งตั้งตามคำสั่งจังหวัดเป็นอย่างดี

### **สรุปปัญหาและประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของจังหวัดอุดรธานี**

1. จังหวัดมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ส่งผลให้ภารกิจของจังหวัด ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การให้บริการประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับพื้นที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งจังหวัดต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการ เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยไทยถูกคาดการณ์ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) หรือมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นแตะ 14% ของประชากรทั้งหมด ในปี 2565 เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากจำนวนประชากรไทยจะเริ่มลดลงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าแล้ว ไทยน่าจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Hyper Aged Society) หรือมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเข้าหา 20% โดยใช้เวลาเพียง 9 ปีหลังการเป็นสังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังคนวัยแรงงาน อันเป็นผลทำให้เกิดความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุข้าราชการ โดยควรมีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ เลือกใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย

3. คนรุ่นใหม่ยุคสังคมดิจิทัลมีทัศนคติ ค่านิยม สไตล์การใช้ชีวิตและมุมมองต่อการทำงาน แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อองค์กรจะมีน้อย และมีช่องทางที่จะแสวงหาทางเลือกในอาชีพอื่นที่สร้างความพึงพอใจได้ดีกว่าอย่างหลากหลาย จึงง่ายต่อการสูญเสียบุคลากรรุ่นใหม่ๆ ไปสู่องค์กรอื่น หากส่วนราชการมีการบริหารจัดการช่องว่างระหว่างวัยไม่ดีพอ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีความครบถ้วนและเป็นระบบภายใต้การจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสำรวจ และจัดเก็บ ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสำรวจความพึงพอใจความจงรักภักดีและความสุขในการทำงานภายใต้องค์กรหรือสำรวจข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่มากขึ้น การวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การเปิดโอกาสให้บุคลากร

##### มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาจังหวัดในด้านต่างๆ จังหวัดและส่วนราชการ จะเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบการประชุม การปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันและประโยชน์สุดท้ายคือ เพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน

#### การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ

##### เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในจังหวัด มีแรงกระตุ้นทางบวก และเห็นตัวอย่างผู้ที่ทำความดี ตั้งใจทำงานจนเกิดผลดีแก่ภาครัฐได้รางวัลยกย่องก็จะเป็นต้นแบบที่ดีแก่ข้าราชการ/พนักงานในจังหวัด

### การวางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีสาระสำคัญ ทั้งด้านการอบรมพัฒนาเพื่อเป็นคนเก่ง คนดี มีจริยธรรม การส่งเสริมให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม

มีการวางแผนกำลังคน โดยหากอัตราไม่เพียงพอต่อการทำงานให้บรรจุยุทธศาสตร์จังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาปฏิบัติงานเพิ่มเติมในหน่วยงาน โดยวางแผนในการกำหนดคุณสมบัติ/คุณสมบัติและจำนวนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

ตามที่จังหวัดอุดรดิตถ์ได้มีการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันและปัจจัยความผูกพันของบุคลากรในจังหวัด จำนวน 33 หน่วยงาน ซึ่งยังคงต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุง และแก้ไขต่อไป โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงสุดของจังหวัดอุดรดิตถ์ คือ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และนอกจากนี้ ยังมีการประเมินจากการมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือในการทำงานของจังหวัดอุดรดิตถ์ให้ประสบความสำเร็จ เช่น Big Cleaning day งานจิตอาสาต่างๆ งานประเพณีจังหวัด มีการกำหนดกระบวนการงานขั้นตอน การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับโดยบุคลากรทุกคน/ทุกระดับจะรับรู้ขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสามารถทำงานและแก้ไขปัญหาได้แทนกันในทุกตำแหน่ง



โครงการ/กิจกรรม  
ตามแผนการบริหารและ  
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2565  
จังหวัดอุดรธานี

1. ผลการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตามที่จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2561 – 2565 “บริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถผลักดันเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัด” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ประเด็น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 33 หน่วยงาน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สรุปได้ดังนี้

ที่	มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ชื่อกิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	มิติที่ 1 มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม	1. โครงการจัดส่งข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมด้านที่เกี่ยวข้องที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด 2. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับ	จัดส่งข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด (เดินทางไปอบรมและอบรมผ่านระบบ Zoom) จำนวน 587 ครั้ง รวมผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน 643 คน	ราชการ บริหารส่วน ภูมิภาค
2	มิติที่ 2 มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้ทันสมัย	1. การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) 2. การพัฒนาบุคลากรโดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของเจ้าหน้าที่	1. ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันทุกหน่วยงาน 2. บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล จำนวน 90 ครั้ง 92 คน	ราชการ บริหารส่วน ภูมิภาค
3	มิติที่ 3 มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด	1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปี จังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 120 คน 2. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปี จังหวัดอุตรดิตถ์ สามารถจัดทำแผนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล	สำนักงาน จังหวัด อุตรดิตถ์

ที่	มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ชื่อกิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ : Change for good ของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หลักสูตร “ผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย”	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 50 คน 2. บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจิตสำนึกและยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน	สำนักงานจังหวัดอุดรดิตถ์
		3. โครงการพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงในระดับพื้นที่ (One Plan)	1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดแผนระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามแนวทาง One Plan 2. มีแผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาจังหวัดที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่	อำเภอทุกอำเภอ
		4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัด ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด 2. สร้างเครือข่ายในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด	ที่ทำการปกครองจังหวัดอุดรดิตถ์
4	มติที่ 4 มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. จัดอบรมตามโครงการฯ วันที่ 25 มกราคม 2565 2. ผู้เข้ารับการอบรม รวมจำนวน 200 คน มีความรู้และจิตสำนึก 3. สรุปภาพรวมความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการฯ ร้อยละ 80.86 ระดับความคิดเห็นมาก	สำนักงานจังหวัดอุดรดิตถ์

ที่	มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ชื่อกิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		2. โครงการเสริมสร้างความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและยกระดับการประเมินคะแนนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภาครัฐ	1. จัดอบรมตามโครงการฯ วันที่ 20 เมษายน 2565 2. ผู้เข้ารับการอบรม รวมจำนวน 184 คน คิดเป็น ร้อยละ 96.84 มีความรู้และจิตสำนึกเพิ่มขึ้น 3. ผลการประเมินระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 86.43 ระดับความคิดเห็นมาก	สำนักงานจังหวัดอุดรดิตถ์
5	มติที่ 5 มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน <u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u> : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน	1. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรม 5 ส. การปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. ส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 33หน่วยงาน 2. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 870 คน 3. ส่วนราชการ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน ลดการสูญหายของอุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ	ราชการส่วนภูมิภาค
		2. กิจกรรมออกกำลังกาย/กีฬาสมัครใจ	1. ส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 78 หน่วยงาน 2. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 444 คน 3. บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น ไม่เจ็บป่วยง่าย ป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ รวมทั้ง ทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น ช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวล	ราชการส่วนภูมิภาค
		3. กิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 33 หน่วยงาน มีบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี	ราชการส่วนภูมิภาค
		4. กิจกรรม Big Cleaning Day	1. ส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 33 หน่วยงาน 2. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 777 คน	ราชการส่วนภูมิภาค



## 2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 33 หน่วยงาน ได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปี 2561 – 2565 ดังนี้

**วิสัยทัศน์** “บริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถผลักดันเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัด”

### ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์

1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้ทันสมัย
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด
4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน

### เป้าประสงค์

1. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
2. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบนพื้นฐานสมรรถนะ
3. การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์จังหวัดและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

### 1) ข้อมูลอัตรากำลัง

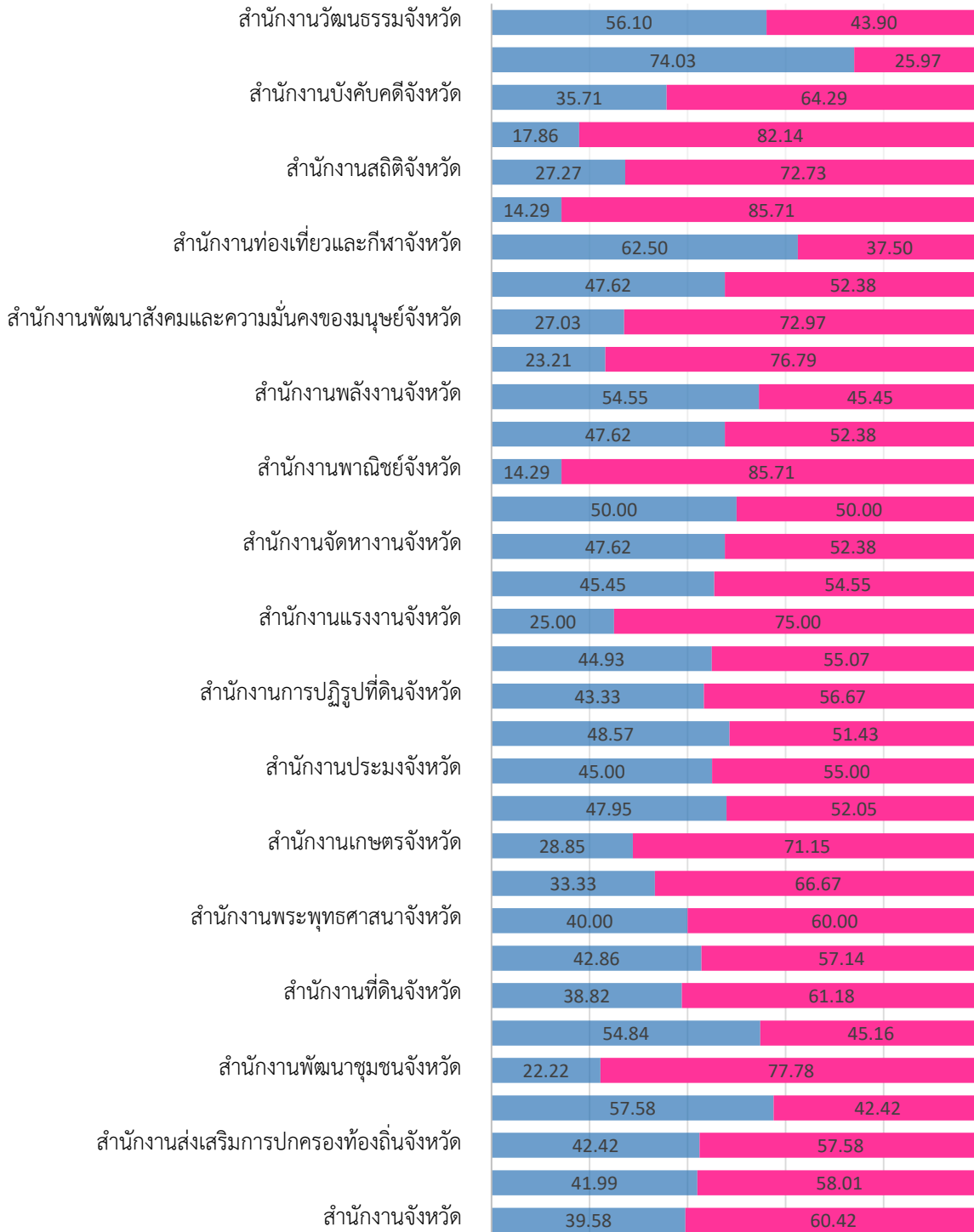
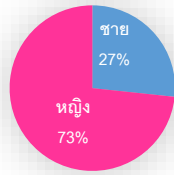
• อัตรากำลังของจังหวัดอุดรดิตถ์ (ราชการส่วนภูมิภาค) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 5,196 ราย เป็นเพศชาย 1,448 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.00 เพศหญิง 3,748 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.00 โดยจำแนกตามประเภทแบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 2,961 คน คิดเป็นร้อยละ 56.99 ลูกจ้างประจำ 125 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 พนักงานราชการ 308 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93 และจ้างเหมาบริการ/อื่นๆ จำนวน 1,802 คน คิดเป็นร้อยละ 34.68 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม เพิ่มขึ้นจากปี 2564 จำนวน 123 คน

### ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรจังหวัดอุดรดิตถ์

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565

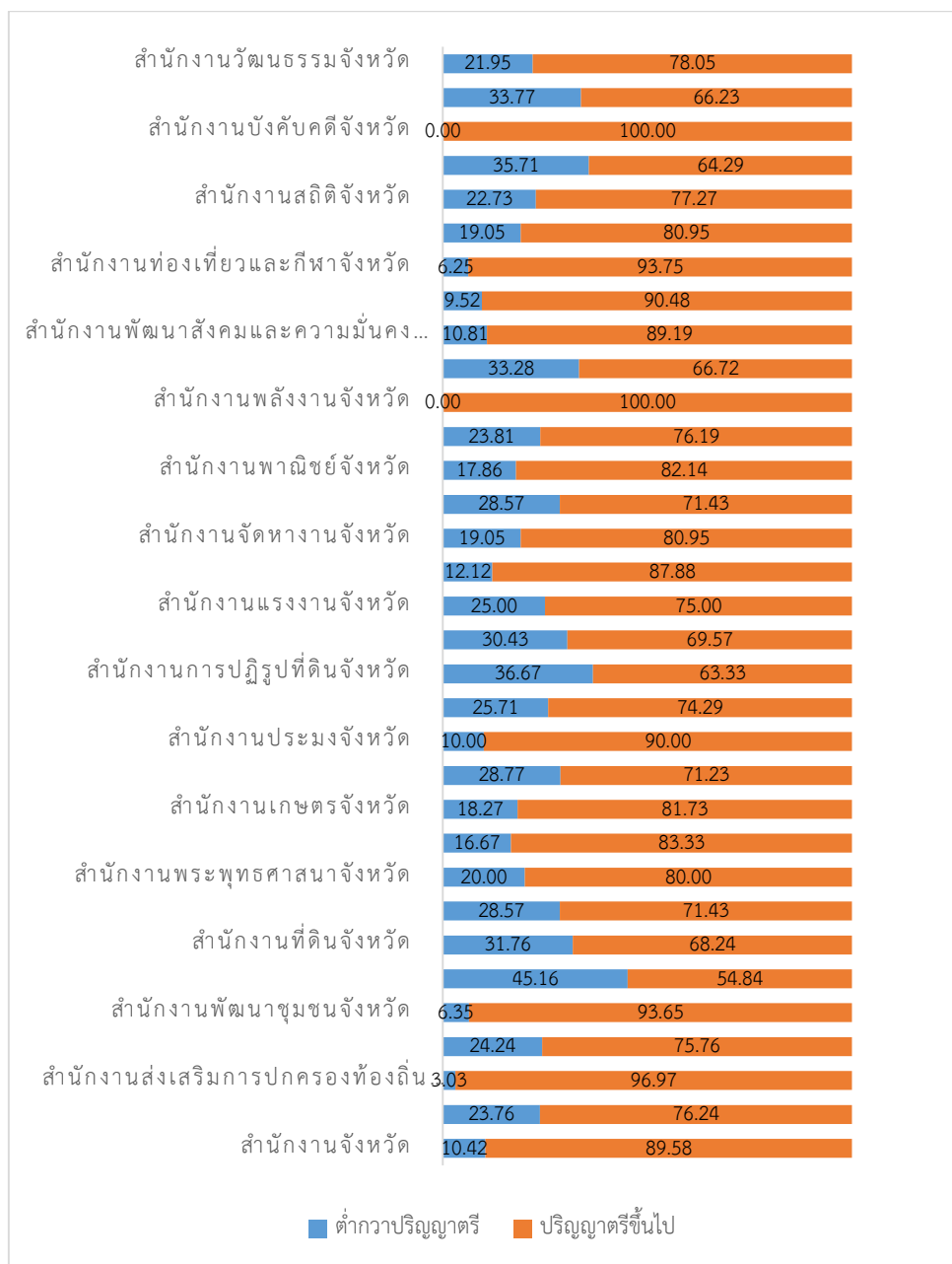
ที่	ประเภท	จำนวน (ราย)		การเปลี่ยนแปลง เพิ่ม/(ลด)
		ปี 2564	ปี 2565	
1	ข้าราชการ	3,006	2,961	(45)
2	ลูกจ้างประจำ	170	125	(45)
3	พนักงานราชการ	263	308	45
4	จ้างเหมาบริการ/อื่นๆ	1,634	1,802	168
	<b>รวม</b>	<b>5,073</b>	<b>5,196</b>	<b>123</b>

## สัดส่วนชายหญิงของแต่ละส่วนราชการในจังหวัดอุดรดิตถ์



• บุคลากรส่วนใหญ่หรือร้อยละ 69.48 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยจำแนกเป็นปริญญาตรีร้อยละ 60.53 ปริญญาโท ร้อยละ 6.51 และปริญญาเอก ร้อยละ 2.44 ส่วนอีกร้อยละ 30.52 มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนราชการที่บุคลากรในสังกัดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป ได้แก่ สำนักงานพลังงานจังหวัด สำนักงานบังคับคดีจังหวัด (ร้อยละ 100) รองลงมาเป็น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด และสำนักงานประมงจังหวัด คือ ร้อยละ 96.7 ร้อยละ 93.75 ร้อยละ 93.65 ร้อยละ 90.48 และร้อยละ 90.00 ตามลำดับ ส่วนราชการที่บุคลากรในสังกัดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปน้อยกว่าร้อยละ 65 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด ร้อยละ 64.29 และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ร้อยละ 63.33

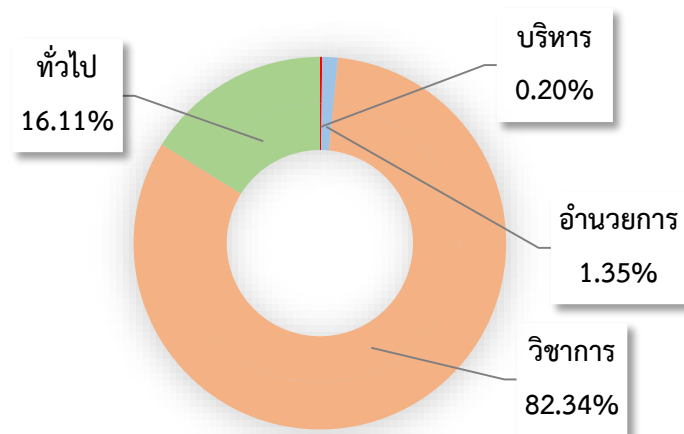
### สัดส่วนของระดับการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามส่วนราชการ



### ข้าราชการ

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญรวม 3,013 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน 2,954 ตำแหน่ง (ร้อยละ 98.04) และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 59 ตำแหน่ง (ร้อยละ 1.96)
- ข้าราชการพลเรือนสามัญ ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 33 ส่วนราชการ โดยร้อยละ 74.67 (จำนวน 2,211 คน) ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน มีหน่วยงานและอัตรากำลังจำนวนมากกระจายในทุกอำเภอทั่วจังหวัด รองลงมาในอัตราส่วนที่แตกต่างกันมาก ปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานที่ดินจังหวัด คือ ร้อยละ 3.85 (114 คน) ร้อยละ 2.70 (80 คน) และร้อยละ 2.60 (77 คน) ตามลำดับ ส่วนราชการที่มีข้าราชการในสังกัด ต่ำกว่า 5 คน ได้แก่ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา มีข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด 2 คน (ร้อยละ 0.07)

### ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	6	0.20
อำนวยการ	40	1.35
วิชาการ	2,438	82.34
ทั่วไป	477	16.11
<b>รวม</b>	<b>2,961</b>	<b>100.00</b>

(หน่วย : คน)

- ข้าราชการ ทั้งหมด จำนวน 2,961 คน มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 45.25 ปี และมีอายุงานเฉลี่ย 16.80 ปี
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนราชการบริหาร

ส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

ผลการประเมิน	ครั้งที่ 1/2565 (1 ต.ค.64 - 31 มี.ค.65)		ครั้งที่ 2/2565 (1 เม.ย.- 30 ก.ย.65)	
	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)
ดีเด่น	2,770	91.12	2,875	92.62
ดีมาก	175	5.75	106	3.41
ดี	9	0.30	9	0.29
พอใช้	4	0.13	4	0.13
ต้องปรับปรุง/งดเลื่อน	82	2.70	110	3.55

จังหวัดอุดรดิตถ์ได้มีประกาศเรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน สำหรับข้าราชการตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดอุดรดิตถ์ การเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 1/2565 (1 เมษายน 2565) และครั้งที่ 2/2565 (1 ตุลาคม 2565) โดยวงเงินร้อยละ 2.975 ของฐานเงินเดือน ข้าราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 33 หน่วยงาน บริหารวงเงินในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ สำหรับวงเงินร้อยละ 0.025 ใช้ในการพิจารณาของผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ส่วนราชการหรือข้าราชการเป็นกรณี พิเศษเพิ่มเติมจากการเลื่อนเงินเดือนปกติ สำหรับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายและ ภารกิจของหน่วยงาน ทั้งในเชิงภารกิจหน้าที่และเชิงพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และได้ปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล ตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด หรือปฏิบัติราชการตามนโยบายของจังหวัดที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเป็นผลดีต่อการบริหารของจังหวัดอุดรดิตถ์ หรือ ปฏิบัติงานในภารกิจหรือนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบในปกติตามที่ผู้บริหารของจังหวัดมอบหมาย และมีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ รวมทั้งมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีมากหรือดีเด่น โดยมีข้าราชการได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มดังกล่าว

ครั้งที่ 1/2565 (1 เมษายน 2565) จำนวน 140 คน

ครั้งที่ 2/2565 (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 180 คน

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จังหวัดอุดรดิตถ์มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ทั้งสิ้นรวมจำนวน

280 คน จำแนกเป็น

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	ผู้บริหารระดับสูง	1
	ระดับหัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงานระดับจังหวัดและอำเภอ	4
	ระดับรอง/ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัดและอำเภอ/ชำนาญการพิเศษ	22
	ระดับผู้ปฏิบัติงาน	56
	ระดับผู้บริหารสถานศึกษาและครู	128
ลูกจ้างประจำ		69
รวมทั้งสิ้น		280

2) การแต่งตั้งโยกย้าย จังหวัดอุดรดิตถ์ มีการแต่งตั้ง โยกย้าย รวมจำนวน 114 ครั้ง รวม 198 ราย

3) การฝึกอบรมพัฒนา ในปี พ.ศ. 2565 จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา รวมทั้งสิ้นจำนวน 620 ครั้ง จำนวน 1,569 ราย

- จังหวัดจัดอบรม/สัมมนา/ประชุม เอง จำนวน 13 โครงการ มีบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 800 คน
- บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (E-learning) รวมจำนวน

316 คน

### 3. ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรดิตถ์ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

1. จังหวัดมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ซึ่งจังหวัดต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการ เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload) โดยในหลายหน่วยงานกรมต้นสังกัดจะเป็นหน่วยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาในภาพรวม จึงอาจทำให้เกิดความล่าช้า ไม่เพียงพอ หรือไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) โดยการจัดอบรม การจัดประชุมต่าง จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในบางหน่วยงานมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

3. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เนื่องจากมีการแต่งตั้งโยกย้าย

4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

### 4. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในส่วนของราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกรมต้นสังกัดควรจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจของงานแต่ละหน่วยงาน และจัดสรรให้เต็มกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การบริหารจัดการโดยการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ โดยเลือกใช้เทคโนโลยี รวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย

3. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4. การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงกว้างขององค์กรต่อไป

