

รายงาน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

E – mail : chiangmai.hrm@gmail.com





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติที่ ก.พ. กำหนด เป็นกรอบหลักในการดำเนินการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการแต่ละสังกัด ให้เป็นไปตามเป้าหมายทิศทางการพัฒนาเพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

- อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่

- การพัฒนาบุคคล

- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ

- ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

- ภาคผนวก : การดำเนินการของส่วนราชการ



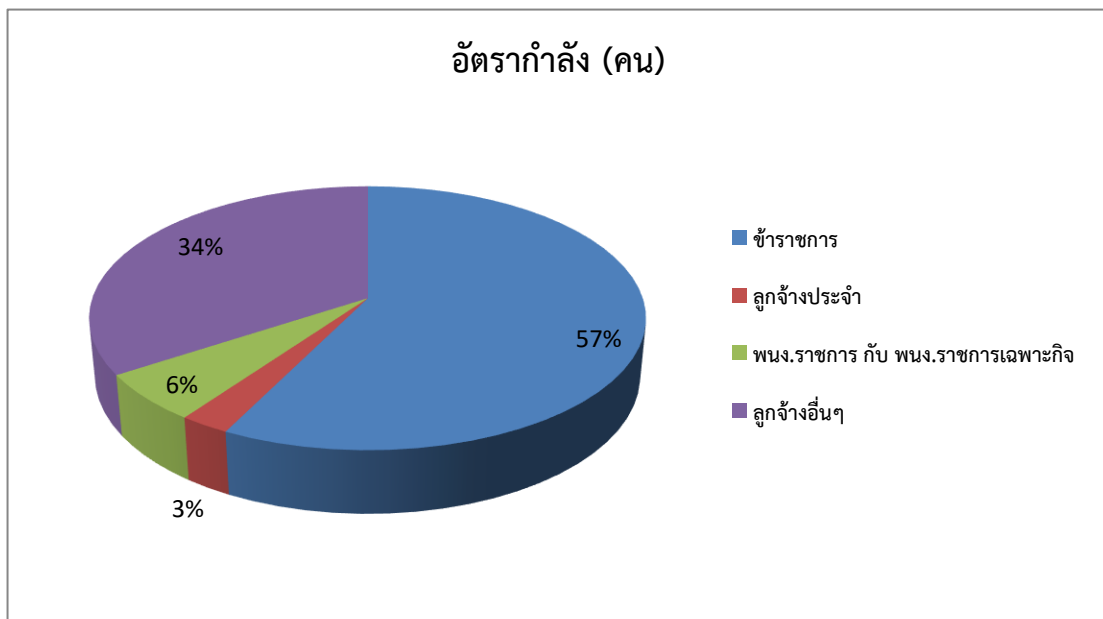
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่

1.1 อัตรากำลังในภาพรวมของจังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จังหวัดเชียงใหม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งหมด จำนวน 12,826 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 7,357 คน (57%) ลูกจ้างประจำ 327 คน (3%) พนักงานราชการและพนักงานราชการเฉพาะกิจ จำนวน 752 คน (6%) และลูกจ้างอื่นๆ จำนวน 4,390 คน (34%)

แผนภูมิที่ 1 ภาพรวมอัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 30 กันยายน 2564



- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลังมากที่สุด จำนวน 5,783 คน
- สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลัง จำนวน 86 คน
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลังน้อยที่สุด จำนวน 10 คน

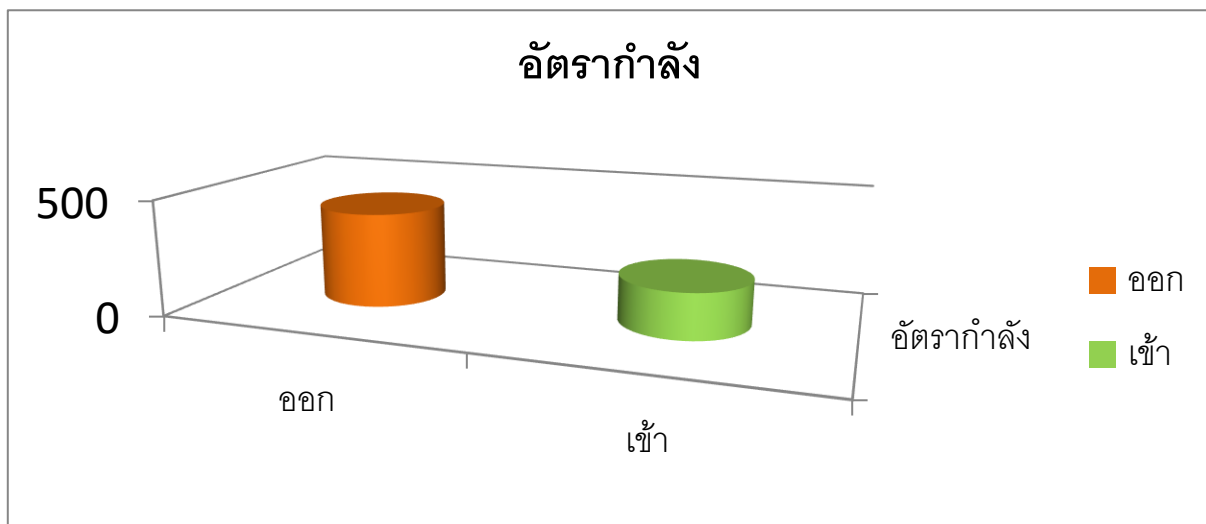


รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

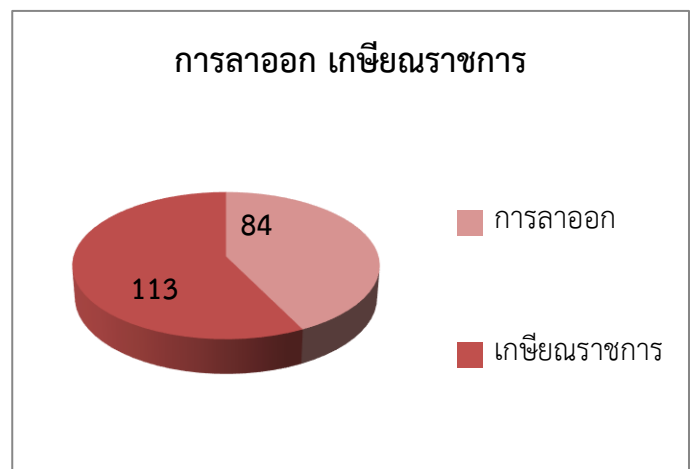
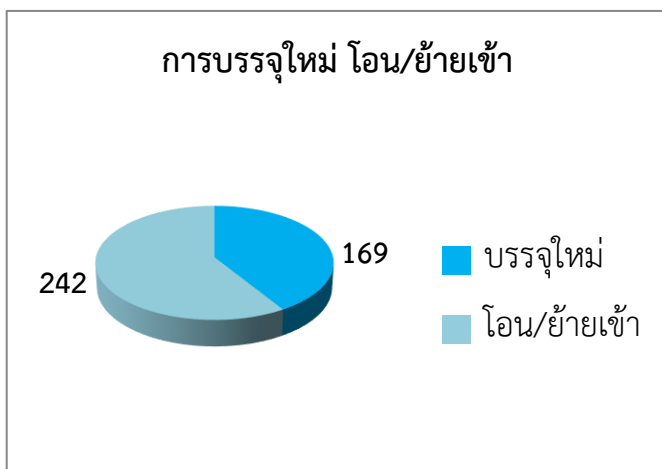
1.2 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการ (โอน ย้าย เกษียณ ลาออก)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จังหวัดเชียงใหม่มีข้าราชการที่บรรจุใหม่ จำนวน 169 ราย ข้าราชการ โอน/ย้าย จำนวน 242 ราย ลาออกจากราชการ จำนวน 84 ราย และ เกษียณอายุราชการ จำนวน 113 ราย

แผนภูมิที่ 2 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการของจังหวัดเชียงใหม่



แผนภูมิที่ 4 การบรรจุใหม่/โอน/ย้ายเข้า และการลาออก เกษียณราชการ





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 รอบการประเมิน ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2563 -31 มีนาคม 2564 ข้าราชการ จำนวน 7,245 ราย

- ระดับดีเด่น จำนวน 2,640 ราย
- ระดับดีมาก จำนวน 2,826 ราย
- ระดับดี จำนวน 1,544 ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน 81 ราย
- ระดับต้องปรับปรุง จำนวน 154 ราย

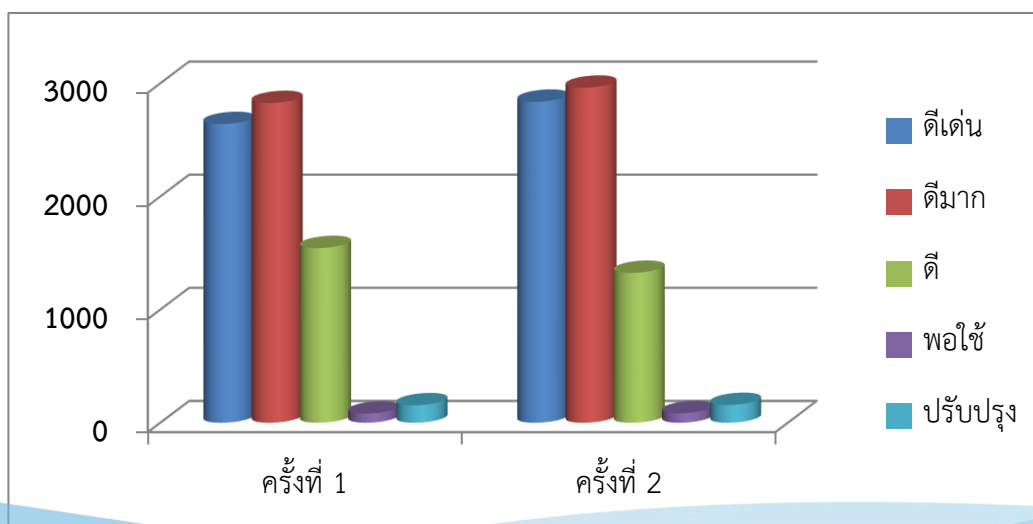
(ข้าราชการลาศึกษาต่อ/ลาปฏิบัติงานจำนวนครั้งที่กำหนด และ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน)

ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เมษายน 2564 -30 กันยายน 2564 ข้าราชการ จำนวน 7,364 ราย

- ระดับดีเด่น จำนวน 2,837 ราย
- ระดับดีมาก จำนวน 2,961 ราย
- ระดับดี จำนวน 1,325 ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน 84 ราย
- ระดับต้องปรับปรุง จำนวน 157 ราย

(ข้าราชการลาศึกษาต่อ/ลาปฏิบัติงานจำนวนครั้งที่กำหนด และไปปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน)

แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ รวมทั้งการให้บุคคลได้รับการพัฒนาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดดำเนิน รวมจำนวน โครงการ

ลำดับ	โครงการ	ผู้เข้าร่วม	หน่วยงาน
1	สัมมนากับมูลนิธิแรงงานสากลแห่งประเทศไทย (JILAF-Thailand)	22	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
2	ประชุมเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนด้านการจัดทำบัญชีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ผ่านระบบการประชุมทางไกล (Video Conference)	30	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
3	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดินระดับจังหวัด/อำเภอ	51	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
4	การฝึกอบรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และช่องทางการตลาด” ภายใต้ โครงการกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1	100	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
5	ระชุมสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2564 ครั้งที่ 8	10	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่
6	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	30	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่
7	จัดกิจกรรม Unit School ภายใต้โครงการ “อุจ่าประสาพี่น้อง” ครั้งที่ 4	35	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
8	การจัดการความรู้ (KM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	15	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
9	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	25	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
10	การประชุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	50	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
11	ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs : Communities of Practices) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ 2/2564	25	สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
	รวม 11 โครงการ	393	



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

จังหวัดเชียงใหม่ได้ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยการรณรงค์ให้ข้าราชการ ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ได้แก่ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

นอกจากนี้ จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประกาศยกย่องบุคคล ตัวอย่าง เช่น ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2564 ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตนแก่ข้าราชการและบุคคลทั่วไป

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

คือ หลักการทางประพฤติ... โดยองค์ประกอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่น... สังกัดหน่วยงานของรัฐ

- 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประกาศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3 กล่าวคิดสิ่งใด จะกระทำในสิ่งถูกต้องชอบธรรม
- 4 สืบตั้งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- 7 ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

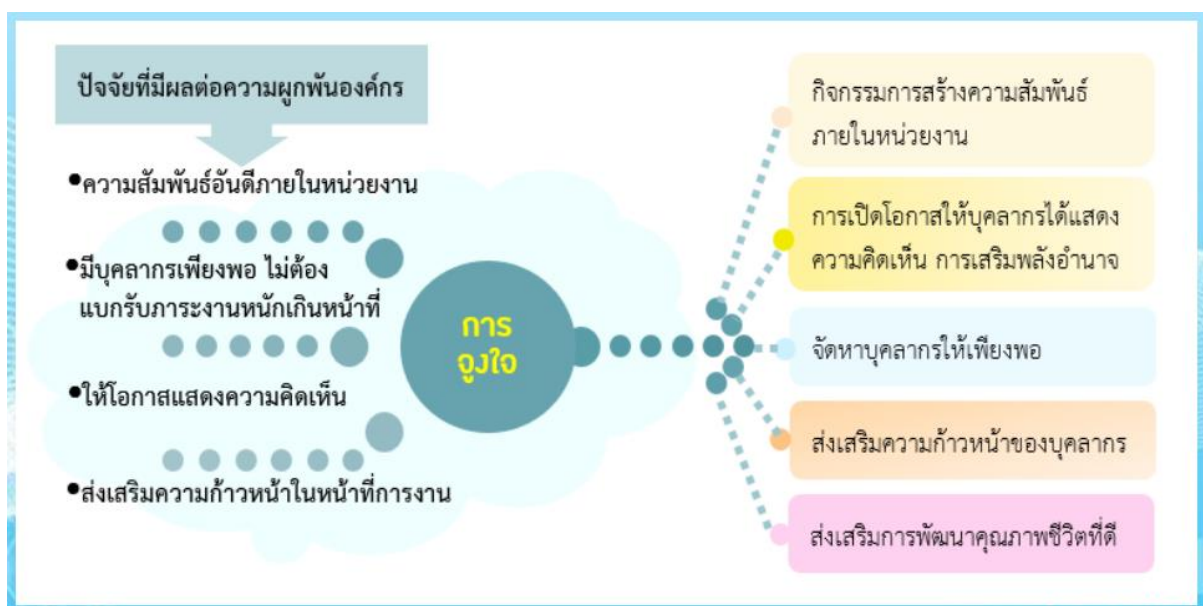
พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2562
จัดทำโดย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงมหาดไทย | www...



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.2 การสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจ

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศ มีขอบเขตการให้บริการแก่ประชาชน ในปริมาณมาก ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมาก ส่งผลเสียต่อสุขภาพและอาจจะกระทบต่อกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มักจะลาออกปีละประมาณ 50 คน มีข้าราชการของหลายส่วนราชการที่ประสบปัญหาสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ ส่วนราชการ หลายแห่งได้พยายามจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันภายในองค์กร เช่น การสังสรรค์ ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสสำคัญของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความ คิดเห็นในเรื่องต่างๆ ขององค์กร การจัดหา/จัดจ้างเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ (Hardware) เทคโนโลยีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การรับรองรายได้แก่บุคลากรในการเข้าถึง แหล่งเงินสำหรับการจัดซื้อที่อยู่อาศัย/สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย ณ ชั้น 5 อาคารอำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับเป็นสถานที่ พ่อนคลาย เสริมสร้างความแข็งแรงของสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ออกกำลังกายอย่างสะดวก เป็นต้น





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.3 การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ โควิด -19

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของบุคลากร การดูแล รักษา สุขภาพของบุคลากร การป้องกันความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด โดยให้ความร่วมมือ การดำเนินการตามมาตรการที่รัฐบาลกำหนด จึงได้มีแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

1. Work From Home
2. การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา

3.4 การร่วมกิจกรรมจิตอาสาของบุคลากรจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา โดยส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงานของจังหวัดได้จัดขึ้น ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และได้มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นทุกปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีกิจกรรมสำคัญในการแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือ ประชาชนผู้ประสบผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4. ปัญหา ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา ข้อจำกัด

ด้านสถานการณ์โควิด -19

- สถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมากขึ้นทำให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ให้การช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้ทันทุกพื้นที่
- สถานการณ์โควิด - 19 ทำให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลติดขัดมาสามารถดำเนินการได้ตามปกติ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
- การขาดแนวทางจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่ง
- บุคลากรมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก มาสามารถทำงาน เพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองได้

อัตรากำลัง/งบประมาณ

- บุคลากรในสังกัดจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และมีการโอนย้าย ส่วนราชการบางแห่ง ไม่มีเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน

ความก้าวหน้า/การปฏิบัติงาน

- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ไม่ชัดเจน
- การเสนอหนังสือ/คำสั่ง ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อผู้บริหารลงนามได้รับการตรวจสอบล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการไม่สิ้นไหล



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2 ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการสร้างแรงจูงใจในโอกาสที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- สนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับตำแหน่ง
- ควรพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการองค์กร
- ควรสำรวจหลักสูตรที่มีความต้องการในการฝึกอบรม และใช้ระยะเวลาไม่นาน
- ควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ที่ชัดเจน
- ขอให้พิจารณาตามความเร่งด่วนในการเสนอแฟ้มงานด้านบุคคล
- ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจหลักของบุคลากร
- การสรรหาบุคลากรที่ล่าช้า ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า
- ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตามความต้องการของบุคลากร
- ควรมีการทบทวนภารกิจ ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ภาคผนวก : การดำเนินการของส่วนราชการ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้

๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๔ คน จำแนกตามกลุ่ม/ฝ่ายงาน ดังตารางต่อไปนี้

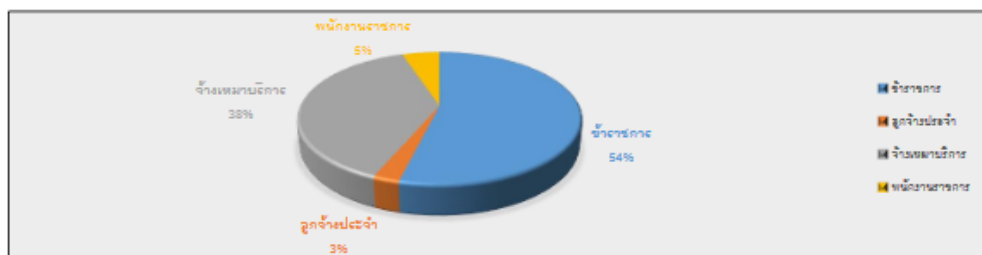
ตาราง ๑ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	ข้อมูลบุคลากร					ร้อยละ ของ ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ	รวม	
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	๑	๕	๑๑	๒๘.๒๑
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	-	๒	๖	๑๕.๓๘
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	๓	๗	๑๗.๕๕
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	-	๑	๑	๖	๑๕.๓๕
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๑	-	๔	๘	๒๐.๕๑
รวม	๒๑	๑	๒	๑๕	๓๙	๑๐๐

จากจำนวนบุคลากรในตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๖ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยพนักงานราชการมีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ทั้งนี้ ในภาพรวม เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๔ ของบุคลากรทั้งหมด และเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๖ ของบุคลากรทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งภูมิที่ ๑-๓ ต่อไปนี้

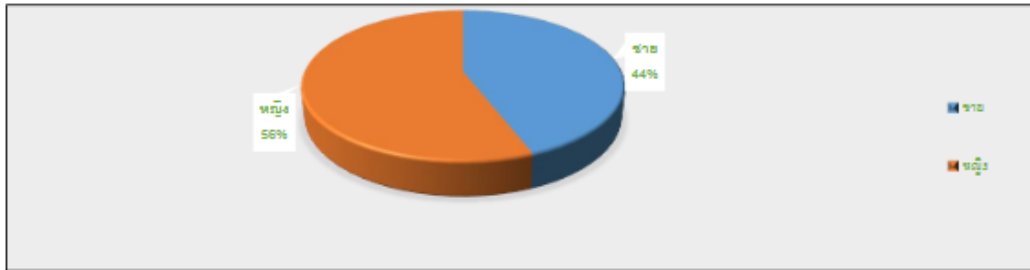
แผนภูมิที่ ๑ บุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จำแนกตามประเภท จำนวน และร้อยละ



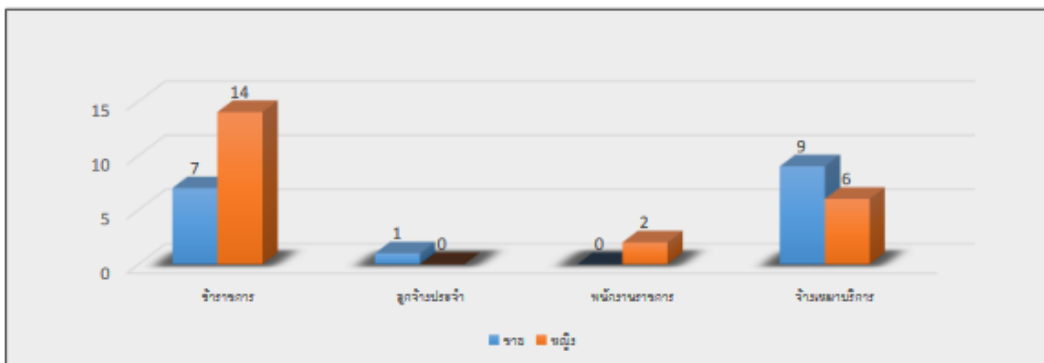


รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนภูมิที่ ๒ บุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จำแนกตามเพศ จำนวน และร้อยละ



แผนภูมิที่ ๓ บุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จำแนกตามประเภทและเพศ



๒. การบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ มีการบรรจุข้าราชการใหม่ รวมทั้งการโอนย้าย และการลาออก มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ คน จำแนกตามกลุ่ม/ฝ่ายงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	ข้าราชการทั้งหมด	จำนวนข้าราชการ (คน)				จำนวน+ เพิ่ม/-ลด
		บรรจุใหม่	รับย้าย/ รับโอน	ย้าย/โอน ออก	ลาออก	
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	๑	๑	-	-
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	๑	๑	-	-
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	-	-	-
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	-	-	๑	-	+๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๑	-	-	-	+๑
รวม	๒๐	๑	๒	๓	-	+๒



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากตารางที่ ๒ แสดงการบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏว่ามีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ จำนวน ๓ คน มีข้าราชการโอน/ย้ายออก จำนวน ๓ คน สรุปลำดับข้าราชการเข้ามีจำนวนเท่ากับจำนวนข้าราชการออก

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

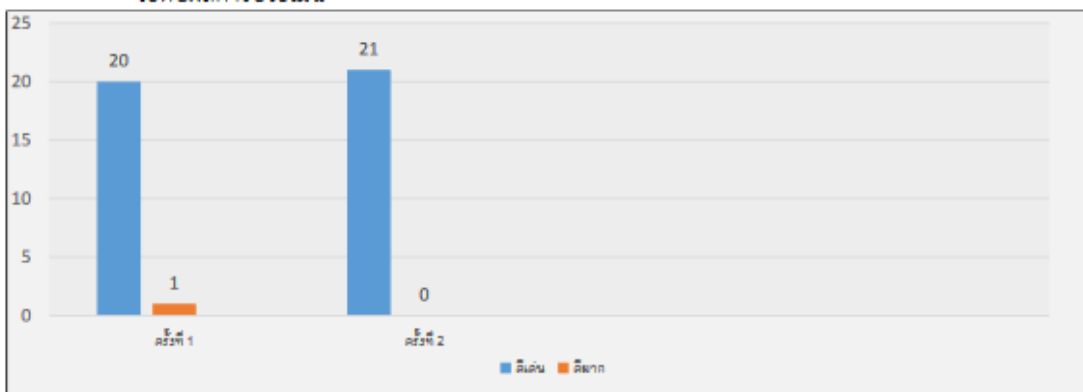
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีผลการประเมิน การปฏิบัติงานระดับดีเด่น มีส่วนน้อยที่มีผลการประเมินดีมาก และไม่มีผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และต้อง ปรับปรุง ในที่นี้ จึงนำเสนอตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการ ประเมินระดับดีมากขึ้นไป ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	ระดับดีเด่น (คน)		ระดับดีมาก (คน)		
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	๕	-	-	
กลุ่มกฎหมาย	๔	๔	-	-	
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	๔	-	-	
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๕	๕	-	-	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๒	๓	๑	-	
รวม	๒๐	๒๑	-	-	
ร้อยละของแต่ละระดับ	๙๕	๑๐๐	๕	-	

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด เชียงใหม่ในภาพรวม ครั้งที่ ๑ สัดส่วนของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและระดับดีมากมีสัดส่วนที่ใกล้เคียง กับผลการประเมินฯ ครั้งที่ ๒ โดยในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๑ ร้อยละ ๙๕ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๑ ในขณะที่ ครั้งที่ ๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๒

แผนภูมิที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการ ประเมินระดับดีเด่นและดีมาก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ จำแนกจำนวนตาม ระดับผลการประเมิน





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

๔. การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)				ร้อยละของการพัฒนาทั้งหมด	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด
	ฝึกอบรม	ศึกษาต่อ	ได้วุฒิสูงขึ้น	รวม		
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	-	๕	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	-	๔	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	๔	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๕	-	-	๕	๑๐๐	๑๐๐
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	-	-	๓	๑๐๐	๑๐๐
รวม	๒๑	-	-	๒๑	๑๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาจำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำและสม่ำเสมอ





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

๕. สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด ๓๔ คน เป็นประเภทข้าราชการทั้งหมดมากที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็น เจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยพนักงานราชการมีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏว่ามีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ จำนวน ๓ คน มีข้าราชการโอน/ย้ายออก จำนวน ๓ คน สรุปจำนวนข้าราชการเข้ามีจำนวนเท่ากับจำนวนข้าราชการออก

การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม ครั้งที่ ๑ สัดส่วนของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและระดับดีมากมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผลการประเมินฯ ครั้งที่ ๒ โดยในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๑ ร้อยละ ๘๕ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๑ ในขณะที่ครั้งที่ ๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๒

บุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งหมดจำนวน ๒๐ คน โดยได้รับการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๖. ปัญหาอุปสรรค

- ๖.๑ ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน
- ๖.๒ ข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากรและภารกิจประจำวันที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถจัดเวลาได้
- ๖.๓ หลักสูตรการอบรมบางหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ
- ๖.๔ ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติงานตามภารกิจ ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน
- ๖.๕ สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -๑๙ (Covid-๑๙) ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและการเดินทางเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก

๗. ข้อเสนอแนะ

- ๗.๑ การสรรหาบุคลากรที่ล่าช้า ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า
- ๗.๒ ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของบุคลากร
- ๗.๓ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง
- ๗.๔ ควรมีการทบทวนภารกิจ ให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นและทันสมัยให้กับเจ้าหน้าที่ เช่นการจัดฝึกอบรม สัมมนา ระดมสมอง ศึกษา ดูงาน เป็นต้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีจิตบริการ

1. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้ด้านการให้บริการที่มีความสอดคล้องกับ ข้อ 3.1 และมีผลการประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับการบริการ เช่น คณะนอบ คณะประเมินนโยบาย กศนียบัตร เป็นต้น (1 คณะนอบ)

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่มีการเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นและทันสมัยให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

1.1 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรที่กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น จำนวน 17 หลักสูตร จำนวน 21 คน

การฝึกอบรมของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่	ชื่อหลักสูตร	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	วัน	หน่วยกิต	สถานที่อบรม
1	อบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระบบบริหาร การในการศึกษา รัฐมนตรีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (ระบบ New GRMS Thai) สำหรับบุคลากรของสำนักงานคลังและสำนักงานคลังจังหวัดในฐานะ เป็นหน่วยงานฝ่าย	9 พฤศจิกายน 2563	13 พฤศจิกายน 2563	5	กรมบัญชีกลาง	บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด
2	อบรมการใช้ระบบการให้บริการของกรมและจังหวัด การใช้งานระบบ e-GP	16 กุมภาพันธ์ 2564	16 กุมภาพันธ์ 2564	2.30 ชม.	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Microsoft Teams
3	โครงการพัฒนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หลักสูตรที่ 1	17 มีนาคม 2564	17 มีนาคม 2564	1	จังหวัดเชียงใหม่	โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่
4	อบรมปฏิบัติการการคลังและบัญชีภาครัฐ ระดับต้น (นศ.) รุ่นที่ 1	22 มีนาคม 2564	26 มีนาคม 2564	5	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลัง และบัญชีภาครัฐ (สปป.)	โรงแรม สดงนครโฮเทล ธานี กรุงเทพมหานคร
5	โครงการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จังหวัดเชียงใหม่ การสำรวจการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง การรับเงิน การจ่ายเงิน การใช้จ่ายเงิน และการนำส่งเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 และปีงบประมาณ	25 มีนาคม 2564	25 มีนาคม 2564	1	กรมบัญชีกลาง	อบรม Online
6	โครงการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เรื่อง 1. จิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน 2. วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 3. การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย 4. บทบาทหน้าที่การเป็นคณะกรรมการตรวจรับ	1 เมษายน 2564 8 เมษายน 2564 22 เมษายน 2564 28 เมษายน 2564	1 เมษายน 2564 8 เมษายน 2564 22 เมษายน 2564 28 เมษายน 2564	1 ชม. 1 ชม. 1 ชม. 1 ชม.	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลัง และบัญชีภาครัฐ ศูนย์บริหารหลักสูตรภาครัฐ	ผ่าน Facebook Live
7	โครงการบรรยายพิเศษเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รุ่นที่ 3 หัวข้อ พระราชบัญญัติค่าจ้างข้าราชการ พ.ศ.2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม	18 มิถุนายน 2564	19 มิถุนายน 2564	0.5	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Microsoft Teams
8	อบรมเขตการดำเนินงานเพื่อใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI for Government Services)	7 กรกฎาคม 2564	7 กรกฎาคม 2564	1 ชม.	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	อบรม Online
9	อบรมการสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของผลิตภัณฑ์ การนำไปประยุกต์ใช้กับบัญชี	7 กรกฎาคม 2564	7 กรกฎาคม 2564	1.30 ชม.	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	อบรม Online
10	โครงการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ หลักสูตรผู้จัดทำเรื่องหน่วยงานของรัฐ ที่ขาดแคลนด้านบุคลากรด้านการบัญชี	7 กรกฎาคม 2564	14 กรกฎาคม 2564	8	กรมบัญชีกลาง	อบรม Online
11	โครงการฝึกอบรมระบบ New GRMS Thai สำหรับสำนักงานคลังและสำนักงานคลังจังหวัด (ในฐานะหน่วยงานกลาง)	14 กรกฎาคม 2564	16 กรกฎาคม 2564	3	กรมบัญชีกลาง	อบรม Online
12	โครงการบรรยายพิเศษเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวข้อวิชา การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการทรงงานแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดและกรรมการบริหารหลักสูตร พ.ศ. 2560	16 กรกฎาคม 2564	16 กรกฎาคม 2564	1	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Microsoft Teams
13	หลักสูตร การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับบุคลากรกรมบัญชีกลาง (Information Security Awareness Training)	30 กรกฎาคม 2564	30 กรกฎาคม 2564	0.5	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Cisco WebEx
14	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายรายวัน การบัญชีรายวันรายเดือน และรายงานงบผลการคลังจังหวัด สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่	3 สิงหาคม 2564	4 สิงหาคม 2564	2	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Microsoft Teams
15	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคลังท้องถิ่น	20 สิงหาคม 2564	20 สิงหาคม 2564	0.5	คณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด	ผ่านระบบ Line Group
16	โครงการอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ด้านภาษีการคลัง	25 สิงหาคม 2564	26 สิงหาคม 2564	2	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบ Cisco WebEx
17	โครงการ เสริมสร้างความรู้เรื่องสังคม สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์และ ข้าราชการ (SME) หัวข้อ "การจัดซื้อจัดจ้างของกรมบัญชีกลาง" อบรมภาคี และการเข้าสังคมของ สำนักงานผู้ปกครองจังหวัดเชียงใหม่"	9 กันยายน 2564	9 กันยายน 2564	0.5	คณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด	ผ่านระบบ Microsoft Teams



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจกฎหมายและระเบียบ และจำนวนวิทยากรให้สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำ แก่ผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมากขึ้น โดยกำหนดให้มีการทดสอบวัดองค์ความรู้ก่อนและหลัง การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อประเมินผล จำนวน 5 วิชา ดังนี้

1. พรฎ.ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. พรฎ.ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2560
3. พรบ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539
4. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการ
5. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ.2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ.2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

แผนการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (ฉบับแก้ไข)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานกำกับและบริหารการเงินการคลัง โทร.๐-๕๓๑๑-๕๕๘๕๒ - ๓
ที่ ชม ๐๐๐๘/ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แผนการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ปรับปรุง)

เรียน คลังจังหวัดเชียงใหม่

ตามที่หนังสือสำนักงานคลังเขต ๕ ที่ กค.๐๕๒๗.๑/ว ๐๒๖๒ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แจ้ง การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านงบประมาณหน่วยงาน ระดับสูง(คลังจังหวัด) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ปรับปรุง) ตามตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การถ่ายทอดความรู้ให้กับ บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยกำหนดหรือวิธีการในการถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๕ เรื่อง นั้น

กลุ่มงานกำกับและบริหารการเงินการคลัง ได้ดำเนินการจัดทำแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานตามตัวชี้วัดที่ ๖.๑ หัวข้อวิชาตามที่กำหนดจำนวน ๕ เรื่อง โดยถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง ต่อ ๑ เดือน รายละเอียดแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ปรากฏตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๕๖๔ สริสง
(นางพัชรินทร์ ศรีสง)
นักวิชาการคลังชำนาญการ

๒๕๖๔
(นางลักณา พงษ์มัญจนา)
นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ

๒๕๖๔
(นางสาวรชนา สมศักดิ์)
คลังจังหวัดเชียงใหม่

แผนการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน
สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	ประจำเดือน	หัวข้อเรื่องการถ่ายทอดองค์ความรู้	ผู้รับผิดชอบ
๑	มกราคม ๒๕๖๔	พรฎ.ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ของเจตน์ธิดา - บุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน - การเบิกสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านและเงื่อนไขที่ทำไมไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน	กลุ่มงานบริหารคลังและเศรษฐกิจ เจตน์ธิดา
๒	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	พรบ.ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ.๒๕๖๐ ของเจตน์ธิดา - การเบิกค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะสำหรับผู้ติดตาม - การเดินทางเป็นคู่คณะ - การเดินทางโดยเครื่องบิน	กลุ่มงานกำกับและบริหารการเงินการคลัง เจตน์ธิดา
๓	มีนาคม ๒๕๖๔	พรบ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ของเจตน์ธิดา - การดำเนินการเมื่อหน่วยงานของรัฐเกิดความเสียหาย - การขอใช้ค่าเสียหาย และสิทธิส่วนความรับผิดชดเชย	กลุ่มงานกำกับและบริหารการเงินการคลัง เจตน์ธิดา
๔	เมษายน ๒๕๖๔	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการ พ.ศ.๒๕๖๒ ของเจตน์ธิดา - การเบิกจ่ายในหมวดราชการ - การใช้จ่ายเงินหมวดราชการ - การเบิกจ่ายเงินอื่น และการส่งเงินในหมวดราชการ	กลุ่มงานบริหารคลัง พัชร์
๕	พฤษภาคม ๒๕๖๔	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ของเจตน์ธิดา - การเบิกจ่ายเงินจากคลัง และการเบิกรักษานิน	กลุ่มงานกำกับและบริหารการเงินการคลัง พัชร์



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ภาพตัวอย่างการจัดกิจกรรมและผลการทดสอบวัดองค์ความรู้

การถ่ายทอดองค์ความรู้ หัวข้อ “วิชาพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม” เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2564 ณ สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สิทธิการได้รับค่าเช่าบ้านและข้อยกเว้นที่ทำให้ไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ ผู้รับบริการ และมีกรทดสอบวัดองค์ความรู้ก่อนและหลังการถ่ายทอดองค์ความรู้

ผลการทดสอบความรู้ วิชาพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม			
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	Pre-test (20 คะแนน)	
		Pre-test	Post-test
1	นางสีกานา พงษ์ภักย์อุไรภาก	ไปประชุม	
2	นางศุภิตา นวรัตน์	15	19
3	นางวิจิตร มาลัย	13	17
4	นายอติเทพ อภิวงค์งาม	วิทยากร	
5	นายสมบัติ วราราม	12	17
6	นางศรินทร์ หัตถ์	14	19
7	นายเกียรติ อธิศักดิ์	14	18
8	นางวรรณิศา ทิพย์พิงษ์	12	19
9	นางเมธิษฐ์ ณ ลำพูน	14	18
10	นางสาวสุพรรณ สวัสดิ์	วิทยากร	
11	นางสาวเพ็ญภา ออรัญจน์	12	18
12	นางอมเมศรี บุบผาเจริญสุข	14	18
13	นางสิทธ บวรชัยฤทธิ์	14	17
14	นางนันทกมล สมพันธ์	12	18
15	นางสาวอริศา หลวงชัย	12	17
16	นางสาวบุรินทร์ เพชรอุดม	14	18
17	นายณัฐพรอนันต์ ปิณฑาวาศ์	13	16
18	นายณัฐยศ ชันเสวี	12	15
19	นางสาวนันทกร ภายหิรัญ	13	16
20	นางสาวณิสรณ์ ไกรกิจ	12	16





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.3 การศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยระบบการเรียนรู้ทางไกล (e-Learning) ผ่านช่องทาง การเรียนรู้ทางไกลของเครือข่ายสำนักงาน ก.พ. เพื่อยกระดับการให้บริการผ่านช่องทาง Online อย่างปลอดภัย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง Online ได้อย่างทันสมัยและน่าสนใจ ประกอบด้วย 2 วิชา ดังนี้

1. วิชาความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล



2. วิชา Digital Literacy





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานสรุปผลการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning

- ผู้จับ -

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ โทร. ๐๕๓๗๓-๒๒๒๒๓ โทรสาร : ๐๕๓๗๓-๒๒๒๒๓-๒๒๐๐
ที่ : ๐๐๐๐/๒๕๖๓ วันที่ : ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง : รายงานสรุปผลการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๓

โดย : ผู้อำนวยการสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

ตามที่มติที่ที่ ศ. ๑๕๗๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ภารกิจตามแผนการ
พัฒนาคลังจังหวัดเชียงใหม่ (๒๕๖๓-๒๕๖๕) กำหนดให้สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ และ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ เข้าร่วมโครงการ e-Learning
ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนโดยมีสาระแนต โดยเรียนที่ที่ ศ. ๒
วิชา ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล และ วิชา Digital
Literacy และให้รายงานผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมดทั้งสิ้น ๒๐ คนปฏิบัติงาน
ด้านงานคลัง จำนวน ๑๖ คน และปฏิบัติงานด้านงานคลัง จำนวน ๔ คน โดยสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
ดำเนินการสรุปผลการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
โดยมีรายละเอียดสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(นายวรรณภา สมภูมิ)
คลังจังหวัดเชียงใหม่

รายงานสรุปผลการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
หน่วยงาน สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

เลขที่รายงาน 2

ลำดับ	ชื่อคนกลุ่ม	ตำแหน่ง	วิชา ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล		วิชา Digital Literacy		หมายเหตุ
			ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
1	นางณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
2	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
3	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
4	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
5	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
6	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
7	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
8	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
9	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
10	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
11	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
12	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
13	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
14	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
15	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
16	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
17	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
18	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
19	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
20	นายณิศา นนทนิรมิต	ข้าราชการสำนักงานคลัง	✓		✓		
รวม			20	0	20	0	

จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้ 2 วิชา : 20
จำนวนผู้ผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ผ่านระบบ : 20
1. ระบุค่าเฉลี่ยคะแนน % ผู้ผ่านการศึกษา : 100%
จำนวนบุคลากรหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ : ๒๐ คน

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน (ยกเว้นพนักงานขับรถ) จำนวน 20 คน ลงทะเบียนเข้าเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 2 วิชา คือ วิชา ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล และ วิชา Digital Literacy ซึ่งได้รับใบประกาศนียบัตรยืนยันการผ่านการเรียนรู้ทุกคน โดยบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำทักษะความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง Online



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.4 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการศึกษาดูงานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ณ สำนักงาน คลังจังหวัดสุโขทัย ที่ได้การรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) ระดับก้าวหน้า ประจำปี พ.ศ. 2562





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. ผลคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (2คะแนน)

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับคะแนนความพึงพอใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากผู้รับบริการ ผ่าน QR code ณ จุด Excellent Service คิดเป็นร้อยละ 99.97



แบบประเมินการให้บริการ
สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่



อาชีพของผู้มารับบริการ *

- ข้าราชการ
- ผู้มีบ้านเช่า
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ผู้ค้ากับภาครัฐ/เอกชน
- ประชาชนที่มีทรัพย์สินติดการคลัง
- อื่นๆ: _____

ท่านมาติดต่อขอรับบริการกับกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับ *

- เงินเดือน ค่าจ้าง บ้านเช่าบ้านขาย
- กฎหมายและระเบียบการในการคลัง
- การจัดซื้อจัดจ้าง
- GFMS
- คำพิพากษามาตรา
- คำสั่งรัฐมนตรี
- คำสั่งอธิบดี
- อื่นๆ: _____

ความพึงพอใจในการบริการของกรมบัญชีกลาง *

	พอใจ	ไม่พอใจ
ความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ระยะเวลาในการให้บริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ สถานที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ชื่อและนามสกุล: _____
ตำแหน่งของคุณ: _____

ส่ง ถึงแบบฟอร์ม

เดือน	จำนวนการขอประเมินความพึงพอใจ (รายเดือน)	จำนวนการขอประเมินความพึงพอใจในแต่ละวัน						ผลการประเมินความพึงพอใจในการบริการของกรมบัญชีกลาง (จำนวนขอประเมินความพึงพอใจต่อสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่) 3 เดือน (1.จำนวนขอประเมินความพึงพอใจที่พอใจ 2.จำนวนขอประเมินความพึงพอใจที่ไม่พอใจ 3.จำนวนขอประเมินความพึงพอใจที่ไม่ประเมิน)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
ตุลาคม 2563	259	145	43	49	22	2	0	
พฤศจิกายน 2563	262	152	45	47	16	0	2	
ธันวาคม 2563	268	175	39	41	12	1	0	
มกราคม 2564	243	155	39	35	10	3	1	
กุมภาพันธ์ 2564	231	25	36	36	132	2	2	
มีนาคม 2564	258	44	43	37	130	3	1	
เมษายน 2564	239	09	38	35	113	2	2	
พฤษภาคม 2564	246	47	39	35	121	3	1	
มิถุนายน 2564	250	70	39	128	9	2	2	
กรกฎาคม 2564	257	37	41	166	11	3	1	
สิงหาคม 2564	244	61	38	132	9	2	2	
กันยายน 2564	254	67	40	134	9	2	2	
ปีงบประมาณ 2564	3,011	1,025	480	871	594	25	16	



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กรมบัญชีกลาง สํารวจความพึงพอใจผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานคลังจังหวัด เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ประชาชน ได้รับคะแนนคิดเป็นร้อยละ 94.00 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

2.5 สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 5

2.5.1 สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

1) ความพึงพอใจเฉลี่ยภาพรวม

ผลสำรวจระดับความพึงพอใจเฉลี่ยภาพรวมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 4.70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.00 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ประกอบด้วย ผลคะแนน 2 ส่วน ดังนี้

1.1 การให้บริการภาพรวม จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 4.72 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.40

1.2 การให้บริการจากประเด็นการสำรวจ 5 ด้าน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 4.67 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.40 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเฉลี่ยที่มีต่อการให้บริการเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานที่และเครื่องมือในการให้บริการ ด้านการให้บริการ ด้านช่องทางติดต่อสื่อสาร และด้านกระบวนการ/ขั้นตอนปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 4.72 4.69 4.69 4.64 และ 4.63 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.40 93.80 93.80 92.80 และ 92.60 ตามลำดับ แสดงตามภาพที่ 298 และตารางที่ 40

ภาพที่ 298 : ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประเด็นการสำรวจ



ตารางที่ 40 : รายละเอียดผลสำรวจระดับความพึงพอใจเฉลี่ยภาพรวมที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ	
	คะแนน	ร้อยละ
ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยภาพรวม (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	4.70	94.00
ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการภาพรวม (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	4.72	94.40
ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ 5 ด้าน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	4.67	93.40
ด้านเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงาน	4.72	94.40
1) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	4.70	94.00
2) เจ้าหน้าที่ที่บริการด้วยความรวดเร็ว และตรงตามต้องการ	4.68	93.60
3) เจ้าหน้าที่ที่ใจดี ซื่อสัตย์ และมีความสุภาพ	4.74	94.80
4) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ไม่เอือมเอิญปฏิบัติ	4.75	95.00
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนปฏิบัติงาน	4.63	92.60
1) ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน	4.61	92.20
2) ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม	4.65	93.00
ด้านช่องทางติดต่อสื่อสาร	4.64	92.80
1) การรับเรื่อง ประสานงาน และติดต่อกลับภายในกำหนดเวลา	4.63	92.60
2) Website ของสำนักงานคลังจังหวัด เชียงใหม่ เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย	4.61	92.20
3) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์	4.65	93.00
4) มีช่องทางในการให้บริการที่หลากหลาย เช่น Facebook Line เป็นต้น	4.65	93.00
ด้านสถานที่และเครื่องมือในการให้บริการ	4.69	93.80
1) มีจุดค้นบัตรประชาชนทันสมัย จุกจุก บ้ายข้อความออกสู่ผู้ให้บริการชัดเจน	4.67	93.40
2) มีสัญญาณความสว่างเพียงพอต่อการให้บริการ เช่น มีที่จอดรถรับบริการ เป็นต้น	4.67	93.40
3) สถานที่ให้บริการสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.72	94.40
ด้านการให้บริการ	4.69	93.80
1) การตอบข้อหารือ/การให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะชัดเจน มีมาตรฐาน เข้าใจง่าย และเชื่อมั่นที่จะนำไปปฏิบัติงาน	4.70	94.00
2) การให้บริการด้านระบบบริหารงานการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	4.68	93.60
3) การให้บริการด้านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	4.73	94.60
4) การขอรับหนังสือรับรองสิทธิประโยชน์ค่าประกันเพื่อนำไปขอสินเชื่อธนาคาร สะดวก รวดเร็ว	4.70	94.00
5) รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.65	93.00
6) รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดสะท้อนทิศทางเศรษฐกิจจังหวัด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.67	93.40
7) การประชาสัมพันธ์ให้คำปรึกษาและนำ การจ่ายเงิน การรับเงิน และการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน	4.71	94.20
8) การประชาสัมพันธ์ให้คำปรึกษาและนโยบายรัฐบาลกระทรวงการคลังและส่วนภูมิภาค เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ กยศ. ชิมช้อปใช้ และการจัดเงินเยียวยา 5,000 บาท คนละครึ่ง เรารู้อะไรกันแน่ เป็นต้น	4.60	92.00
9) มีการประชุม/อบรมหรือให้ความรู้ทางด้านคลัง และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	4.68	93.60
10) วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน	4.75	95.00



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่

- รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

แบบ - กรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐				ค่าคะแนนที่ได้	๙๓.๒๐



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๘๔๐	๓๑.๓๕	๘๔๐	๓๑.๓๓	๘๔๑	๓๑.๖๔
๒) ลูกจ้างประจำ	๑๘	๐.๖๗	๒๐	๐.๗๕	๒๐	๐.๗๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๕๘๑	๒๑.๖๙	๕๘๑	๒๑.๖๗	๕๘๑	๒๑.๘๖
๔) พนักงานราชการ	๑,๒๔๐	๔๖.๒๙	๑,๒๔๐	๔๖.๒๕	๑,๒๑๖	๔๕.๗๕
ผลรวมกำลังคน	๒,๖๗๙	๑๐๐.๐๐	๒,๖๘๑	๑๐๐.๐๐	๒,๖๕๘	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖๒	๑๐๐.๐๐	๕๖	๑๐๐.๐๐	๖๒	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๕๙	๙๕.๑๖	๕๑	๙๑.๐๗	๕๖	๙๐.๓๒
- รับโอน	๓	๔.๘๔	๕	๘.๙๓	๖	๙.๖๘
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	-	-
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๖๑	๑๐๐.๐๐	๕๔	๑๐๐.๐๐	๖๐	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๒๑	๓๔.๔๓	๒๓	๔๒.๕๙	๒๖	๔๓.๓๓
- ให้ออก	๑๖	๒๖.๒๓	๑๗	๓๑.๔๘	๑๕	๒๕.๐๐
- เกษียณอายุ	๒๔	๓๙.๓๔	๑๓	๒๔.๐๗	๑๘	๓๐.๐๐
- อื่นๆ (เสียชีวิต)	-	-	๑	๑.๘๕	๑	๑.๖๗

Acti
Go to

2. ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๒	๕๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๓	๒๕.๐๐
๒. อำนวยการ	๘๘	๗๑	๑๙.๓๒	๘๘	๗๙	๑๐.๒๓	๘๘	๘๐	๙.๐๙
๓. วิชาการ	๔๔๒	๔๑๖	๕.๘๘	๔๔๒	๔๑๑	๗.๐๑	๔๔๒	๔๐๓	๘.๘๒
๔. ทั่วไป	๓๐๖	๒๗๔	๑๐.๔๖	๓๐๖	๒๗๒	๑๑.๑๑	๓๐๗	๒๖๙	๑๒.๓๘
รวม	๘๔๐	๗๖๓	๙.๑๗	๘๔๐	๗๖๖	๘.๘๑	๘๔๑	๗๕๕	๑๐.๒๓

หมายเหตุ : อัตราว่างอยู่ระหว่างโยกย้ายภายใน ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับและเรียกบรรจุ
ข้าราชการใหม่ โดย สสช.มีบัญชีที่จะบรรจุทดแทนต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3. ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ 2564		ปีที่ 2563		ปีที่ 2562	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= 24	4	2	3	2	3	3
25-29	55	19	55	21	52	16
30-34	71	33	79	25	79	29
35-39	83	42	69	44	65	45
40-44	82	42	88	35	83	30
45-49	86	31	83	32	85	33
50-54	72	22	69	34	72	37
>= 55	67	52	75	52	72	51
รวม	520	243	521	245	511	244

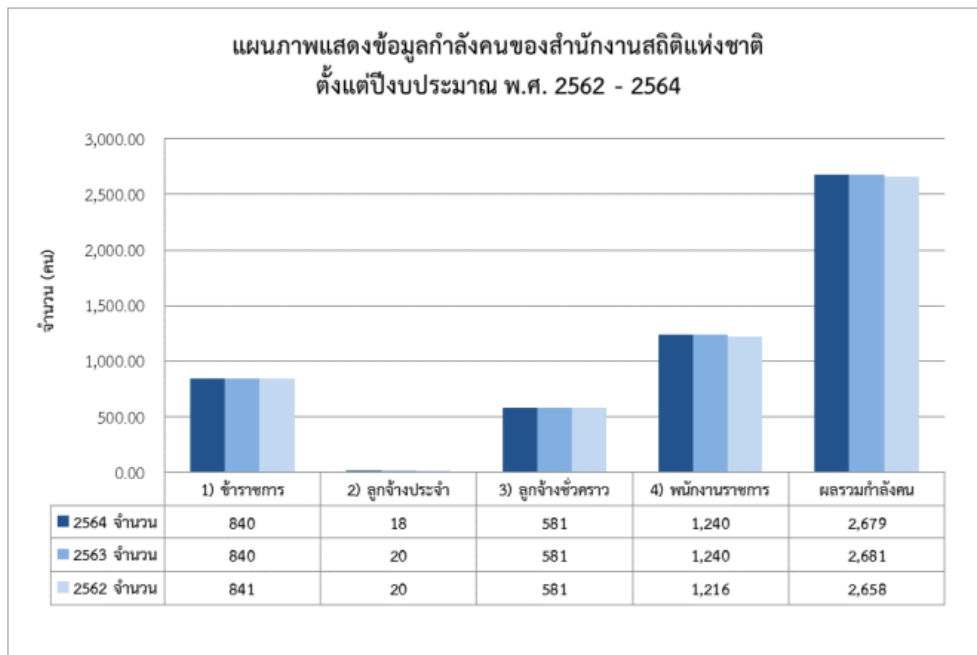
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ 2564	ปีที่ 2563	ปีที่ 2562
๑. ข้าราชการ	๑๒	๑๑	๑๑
๒. พนักงานราชการ	๘	๘	๖
รวม	๒๐	๑๙	๑๗

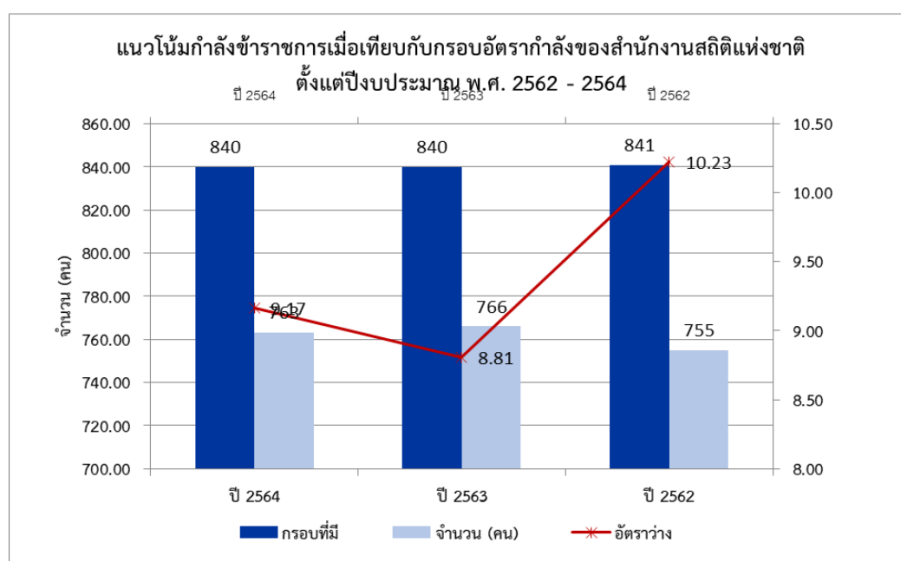


รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



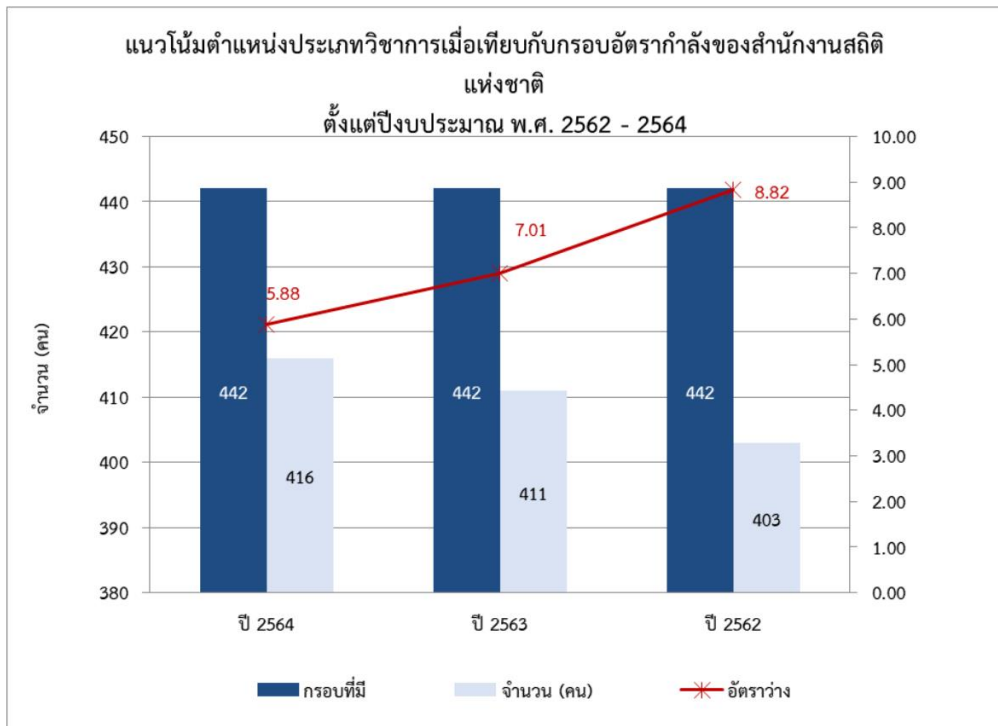
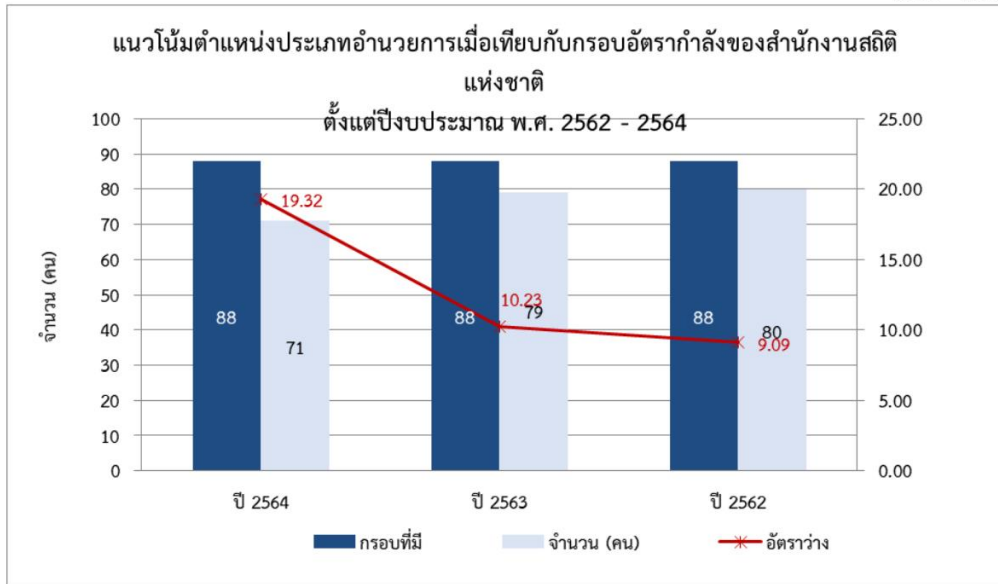
แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

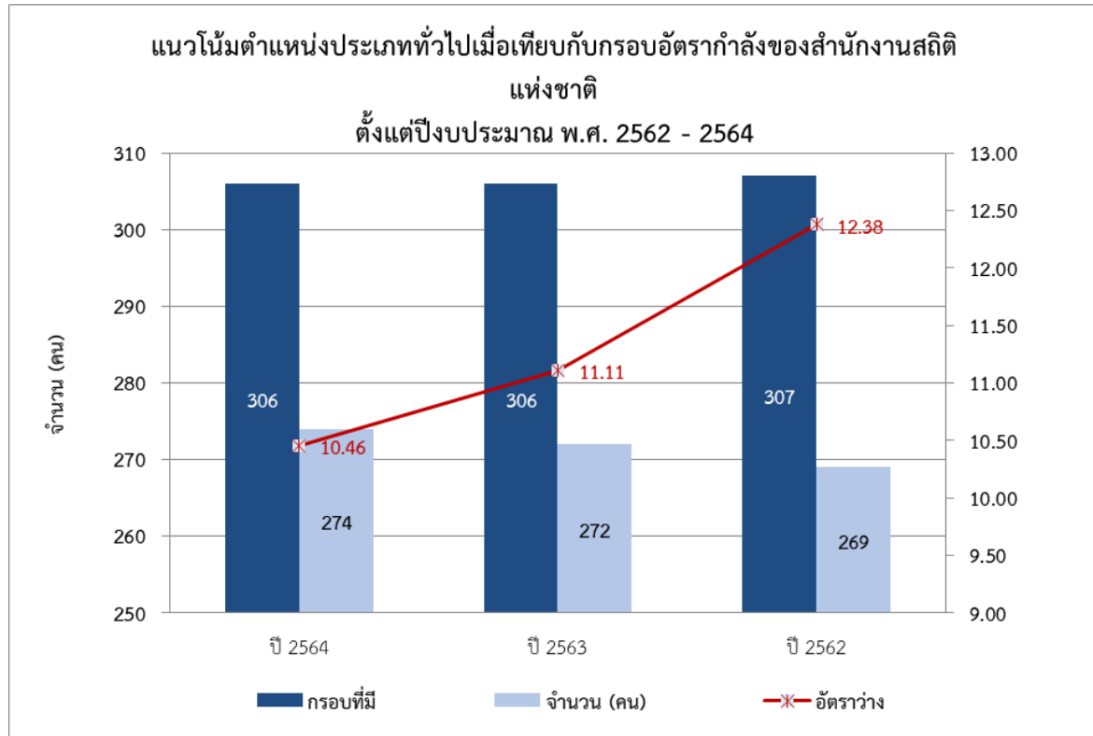
แบบ - กรม





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แบบ - กรม





รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ข้อมูลบุคลากร สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร	ร้อยละของทั้งหมด	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการ	๒๐	๕๑.๒๙	
๒	พนักงานราชการ	๒	๕.๑๓	
๓	พนักงานราชการเฉพาะกิจ	๖	๑๕.๓๘	สัญญาจ้าง ๒ ส.ค. ๖๔ - ๓๑ ก.ค. ๖๕
๔	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	๕	๑๒.๘๒	
๕	จ้างเหมาบริการ	๖	๑๕.๓๘	
	รวม	๓๙	๑๐๐	