

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไปด้านบุคลากรของจังหวัดอุทัยธานี

จังหวัดอุทัยธานี ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 70 ตำบล 642 หมู่บ้าน ในเขตตรวจราชการที่ 18 โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก มีลักษณะสำคัญขององค์กร สรุปได้ดังนี้

ลักษณะพื้นฐานของส่วนราชการ

จังหวัดอุทัยธานี มีพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของส่วนราชการในภาพรวม 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การนำภารกิจและนโยบายรัฐบาลมาปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
2. การรักษาและบังคับใช้กฎหมาย ให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม
3. การคุ้มครอง ป้องกัน และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ต้องการ โอกาสให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
4. การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ
5. การส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม
6. การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมาย หรือที่มีกฎหมายกำหนด

ผู้รับบริการหลักตามพันธกิจของจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วยประชาชนทั่วไป และประชาชนกลุ่มเฉพาะตามภารกิจของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) กลุ่มองค์กรและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ และส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยผลดำเนินการกับภาคส่วนต่างๆ ได้มีมติร่วมที่จะวิธีการในการส่งมอบบริการประกอบด้วย การส่งมอบบริการในสถานบริการ/ที่ทำการของส่วนราชการ การส่งมอบบริการโดยตรงในพื้นที่ และการส่งมอบบริการผ่านตัวแทนที่เป็นองค์กรหรืออาสาสมัคร ในปีงบประมาณ 2553 จังหวัดอุทัยธานี ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ของจังหวัดเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนางานของจังหวัด โดยผลดำเนินการกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีมติร่วมที่จะใช้วิสัยทัศน์ “ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก” เป็นกรอบหลักในการพัฒนา และได้กำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดและคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดอุทัยธานี (ก.บ.จ. อุทัยธานี)

นอกจากนี้จังหวัดอุทัยธานี ยังมีผู้รับบริการหลักตามวิสัยทัศน์ของจังหวัด นอกเหนือจาก ผู้รับบริการหลักตามพันธกิจของส่วนราชการ ที่ร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

**ผู้รับบริการและวิธีการให้บริการตามพันธกิจของส่วนราชการที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**

ผู้รับบริการ คือ ประชาชน

แนวทางและวิธีการให้บริการของแต่ละหน่วยงาน

สำนักงานจังหวัด

- การรับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ผ่าน ศูนย์ดำรงธรรมของจังหวัด และคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคประจำจังหวัด
- การให้บริการข้อมูลข่าวสารของจังหวัด ผ่านทางศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด และเว็บไซต์ www.uthaithani.go.th

ที่ทำการปกครองจังหวัด

- ให้บริการประชาชนภายใต้กรอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมถึงที่ทำการปกครองอำเภอ 8 อำเภอ 8 แห่ง และ ศูนย์บริการร่วม จำนวน 1 แห่ง (อำเภอหนองฉาง)
- รับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ผ่านศูนย์ดำรงธรรมของจังหวัด และอำเภอ

- ออกหน่วยจังหวัดเคลื่อนที่ หน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขสร้างรอยยิ้มให้กับประชาชน เพื่อให้บริการในพื้นที่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัด

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

- ฝึกอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการรวมกลุ่ม การพัฒนาตนเองให้สามารถพึ่งตนเองไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าชุมชนผ่านทางสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทั้ง 8 อำเภอ และในชุมชนตามความจำเป็น รวมทั้งการให้บริการผ่านอาสาสมัครพัฒนาชุมชน (อช.)

สำนักงานที่ดินจังหวัด

- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม หรือด้านการรังวัดออกเอกสารสิทธิในที่ดิน รังวัดตรวจสอบเนื้อที่ สอบเขตหรือแบ่งแยก เอกสารสิทธิที่ดิน รังวัดออกหนังสือสำคัญ สำหรับที่หลวง ณ สำนักงานที่ดินจังหวัด 1 แห่ง สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา 2 สาขา และสำนักงานที่ดินอำเภอ 5 แห่ง รวมทั้งการออกรังวัดสอบเขตในพื้นที่ที่มีการร้องขอ

สำนักงานเกษตรจังหวัด

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเกษตรกรในการผลิต และจัดการสินค้าด้านเกษตรกรรม ณ สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ 8 อำเภอ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล จำนวน 69 แห่ง การจัดคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ รวมทั้งการให้บริการผ่านอาสาสมัครเกษตร

- ให้บริการข้อมูลด้านการเกษตรแก่ประชาชนทั่วไป ณ สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ 8 แห่ง ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล จำนวน 69 แห่ง

สำนักงานประมงจังหวัด

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเกษตรกรในการผลิต และจัดการสินค้าด้านการประมง ณ สำนักงานประมงจังหวัด และสำนักงานประมงอำเภอ 4 แห่ง และการให้บริการในชุมชนตามความจำเป็น รวมทั้งการให้บริการผ่านประมงอาสา

- ให้บริการข้อมูลด้านการประมงแก่ประชาชนทั่วไป ณ สำนักงานประมงจังหวัด และ สำนักงานประมงอำเภอ 4 อำเภอ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเกษตรกรในการผลิตและการจัดการด้านปศุสัตว์ รวมทั้งการให้บริการทางด้านสุขภาพสัตว์ สุขอนามัยและ สิ่งแวดล้อมแก่เกษตรกร ณ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ 8 อำเภอ การจัดหน่วยสัตวแพทย์เคลื่อนที่ และการพบปะเยี่ยมเยียนในชุมชน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- ให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานและเป็นองค์รวม ทั้ง การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ณ โรงพยาบาล 7 โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (งานทันตกรรม) สถานีอนามัย จำนวน 90 แห่ง ในชุมชนทุกหมู่บ้าน และการดูแลที่บ้านในครอบครัวที่มีปัญหาสุขภาพ รวมทั้งการให้บริการผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

โรงพยาบาลอุทัยธานี

- การให้บริการด้านรักษาพยาบาล ดูแลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย / การคัดกรองสุขภาพ/ส่งเสริมการออกกำลังกาย /ควบคุม และป้องกันโรคต่าง ๆ

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด

- การให้บริการตามมาตรการคุมประพฤติผู้กระทำความผิดในชุมชน และแก้ไขฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด และกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

- การกำกับดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ / มาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม / การรับเรื่องราวขออนุญาตที่เกี่ยวข้อง / การจัดตั้งเครือข่ายการป้องกันผลกระทบจากมลพิษฯ

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

- การกำกับดูแล / รับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม / การให้บริการข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

สำนักงานสหกรณ์จังหวัด

- การบริการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกของสังคมด้วยงานสหกรณ์ / ฟื้นฟูเกษตรกร และแก้ไขปัญหาาร่วมกันตามภารกิจ / การให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานขนส่งจังหวัด

- การให้บริการอนุญาตประกอบการขนส่ง / บริการด้านทะเบียน ภาษีรถ ใบอนุญาตขับรถ และผู้ประจำรถ และด้านการตรวจสภาพรถ

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

- การให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสาร การเผยแพร่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิต และการขอรับเงินนิตยภัต

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

- การให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติ และการบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนน และขับเคลื่อนแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

- การบริการข้อมูลด้านแรงงาน / ให้คำปรึกษากฎหมายและแรงงาน / ส่งเสริมความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ฯ

สำนักงานแรงงานจังหวัด

- การบริการข้อมูลด้านแรงงาน / การอบรมอาชีพให้กับผู้ว่างงาน และผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ / การจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงาน

สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

- การรับเรื่องราวร้องทุกข์ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ของเกษตรกรด้านการเกษตร และการให้บริการข้อมูลด้านการเกษตร

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

- การให้บริการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน จัดเก็บเงินสมทบ / การให้บริการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย / การรับเรื่องราวร้องทุกข์

สำนักงานคลังจังหวัด

- การให้บริการข้อมูลด้านภาวะเศรษฐกิจการคลัง /ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด / บริการด้านระบบ GFMIS / การให้คำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ และบริการด้านการรับ / จ่ายแลกเปลี่ยนัญญาปณ

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

- การบริการความรู้ / ข้อมูลข่าวสาร ด้วยการเผยแพร่ข้อมูลฯ เพื่อการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อมวลชนทุกแขนง

สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

- การให้บริการ และสำรวจข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด

- การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร / สนับสนุนสินเชื่อกองทุน ส.ป.ก. / การให้บริการด้านการจัดเก็บค่าเช่า / ค่าเช่าซื้อ เงินกู้ และบำรุงท้องที่ / การให้บริการด้านโอนสิทธิฯ การพิจารณาอนุญาต การขอใช้ที่ดินกรณีต่าง ๆ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯจังหวัด

- การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย / การรับเรื่องร้องทุกข์ / การพัฒนาคุณภาพชีวิต / จดทะเบียนคนพิการ / จดทะเบียนรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม และการสงเคราะห์คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ดกทุกข์ได้ยาก

เรือนจำจังหวัด

- การให้บริการด้านติดต่อเยี่ยมผู้ต้องขัง การติดต่อขอพบลูกความของทนายความ พนักงานสอบสวน และพนักงานคุมประพฤติ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

- การบริการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนงานทางด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม งานด้านรัฐพิธี ราชภัฏพิธี และส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรักชาติรักท้องถิ่น และการให้บริการ ขอใบอนุญาต/ต่อใบอนุญาต/ระงับใช้ใบอนุญาต/ยกเลิกใบอนุญาต สถาน ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ.2551

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

- การให้บริการจัดหางานในประเทศ การให้บริการแนะแนวอาชีพ การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอาชีพ ตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การให้ความคุ้มครองคนหางานฯ การออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว และจดทะเบียนคนต่างด้าวฯ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 31 ส่วนราชการ)

- พัฒนาศักยภาพ โดยสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประสานงาน อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ ที่ตั้งของหน่วยงานทั้ง 31 หน่วยงาน ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมทั้งการให้บริการในชุมชน หรือ ณ ที่ตั้งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในสถานที่ที่กำหนด

องค์กรและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ เช่น ผู้นำชุมชน (ทั้ง 31 ส่วนราชการ)

- การพัฒนาศักยภาพ การประสานงาน อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ ที่ตั้งของหน่วยงานทั้ง 31 หน่วยงาน ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมทั้งการ ให้บริการในชุมชน หรือในสถานที่ที่กำหนดไว้

สถาบันเกษตรกร(หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรฯ)

- บริการจดทะเบียนกลุ่มและองค์กร/วิสาหกิจ ส่งเสริมและพัฒนาสถาบัน เกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน ในระดับอำเภอ

คลินิกเอกชน/โรงงานผลิตอาหารและน้ำ/ร้านขายยา (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด)

- ตรวจสอบเพื่อการออกใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. ณ สถานที่ตั้งคลินิก/โรงพยาบาล และการออกใบอนุญาต ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

คนต่างด้าว (สำนักงานจัดหางานจังหวัด)

- การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว และจดทะเบียนคนงานต่างด

สถาบันการเงิน (สำนักงานที่ดินจังหวัด)

- การให้บริการเกี่ยวกับการทำธุรกรรม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ. ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด)

- การอนุมัติ การอนุญาต ต่อใบอนุญาต ตรวจสอบสถานประกอบการฯ

พนักงานสอบสวน / ทนายความ / พนักงานคุมประพฤติ(เรือนจำจังหวัด)

- การควบคุมผู้ต้องขัง / ผู้ต้องหา / ผู้ถูกคุมประพฤติ เพื่อให้สอบถามข้อมูลต่าง ๆ

ตามความเหมาะสม

ส่วนราชการต่าง ๆ (ทั้ง 31 ส่วนราชการ)

- การประสานงาน อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่หน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด ทั้งระดับจังหวัดอำเภอและตำบล รวมทั้งส่วนราชการส่วนกลาง ณ ที่ตั้งของหน่วยงานทั้ง ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

- การพัฒนาศักยภาพให้กับหน่วยงานในระดับอำเภอและตำบลในสังกัด ณ ที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล หรือในสถานที่ที่กำหนดไว้

นักท่องเที่ยวนอก (จากภายในและภายนอกจังหวัด)

- การอำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ ที่ตั้งของหน่วยงานทั้ง 31 หน่วยงาน ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมทั้ง ณ สถานที่ท่องเที่ยว

- การให้การดูแลสุขภาพ ณ โรงพยาบาล 8 แห่ง สถานีอนามัยในแหล่งท่องเที่ยว และใน สถานที่ท่องเที่ยว

กลุ่มองค์กรและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ มีคุณเทศก์/บริษัททัวร์/สื่อมวลชน

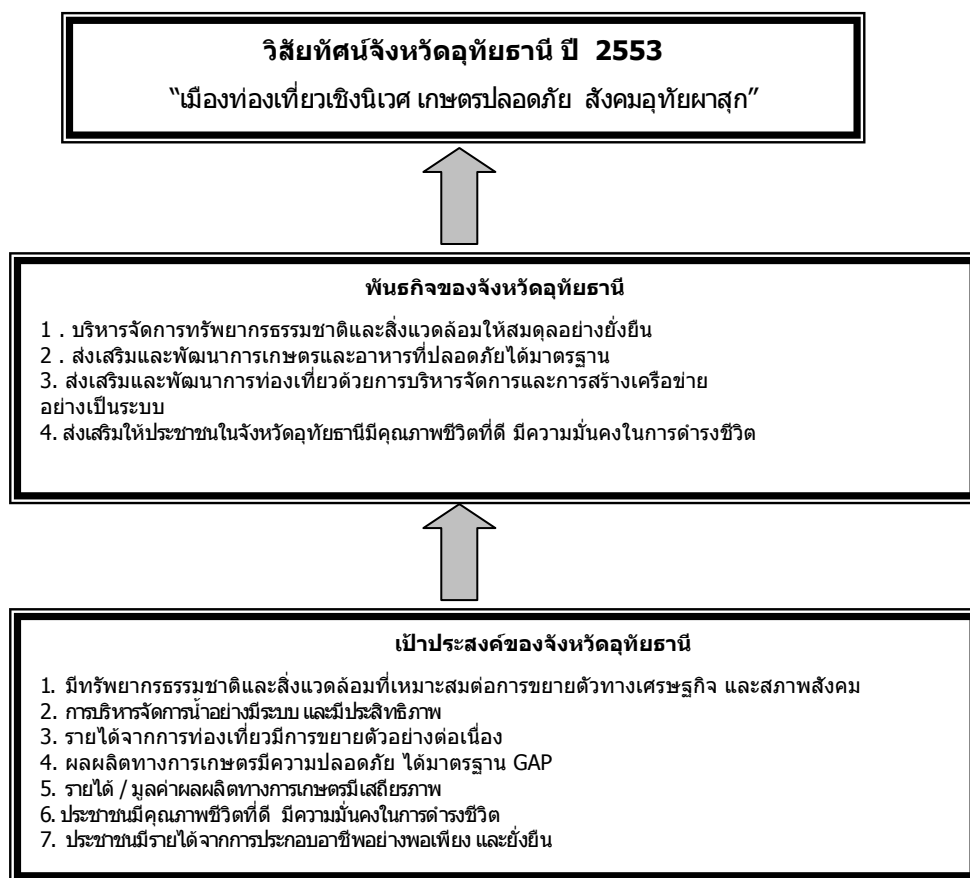
- การประสานงาน อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ ที่ตั้งของ หน่วยงาน ในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

ค่านิยม

ผลจากการที่จังหวัดอุทัยธานีได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และประกาศใช้ โดยได้ปรับค่านิยมของจังหวัดอุทัยธานีเป็น “ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน บริการด้วยใจ ” เป็นหลักการและพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่คุณลักษณะของทั้ง 31 ส่วนราชการ นอกจากนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการ 11 ประการ เพื่อให้คุณลักษณะเป็นแนวทาง ประกอบด้วย

1. เน้นความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้นในการทำงาน
 2. รู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และทำหน้าที่ให้ดีที่สุด/ความรวดเร็วในการทำงาน
 3. ความตั้งใจจริงในการทำงาน คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมส่วนรวม
 4. มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น
 5. ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 6. เน้นการทำงานเป็นทีม ทำงานในเชิงรุกในพื้นที่มากขึ้น
 7. คิดนอกกรอบในการทำงาน กล้าคิด กล้าทำในเชิงสร้างสรรค์ และสามารถประยุกต์ ใช้สิ่ง ดี ๆ จากภาคประชาชน และภาคเอกชนมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น
 8. การทำงานต้องเป็นระบบ มีการศึกษาวิเคราะห์ ศึกษาผลกระทบ วางแผนติดตามและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีตัวชี้วัดในการทำงาน
 9. พัฒนาโครงสร้างที่มีอยู่เดิมให้เข้มแข็ง ทำหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้เป็นเครือข่าย มี ส่วนร่วมในการทำงาน
 10. ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้
 11. มีการจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นเร่งด่วนในการทำงาน
- นอกจากนี้ในแต่ละส่วนราชการที่ร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐใน ปีงบประมาณ 2553 จะมีค่านิยมส่วนราชการที่มาจากส่วนราชการส่วนกลางที่เป็นต้นสังกัดอีกด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ.2553 - 2556)



รูปที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของจังหวัดอุทัยธานี

ในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน 31 ส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น 2,199 คน โดยข้าราชการในประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงานมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.74 รองลงมา ได้แก่ ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 29.33 โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นส่วนราชการที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 922 คน คิดเป็นร้อยละ 41.92 ของบุคลากรทั้งหมด ดังตารางที่ 3 และ 4 แนบท้าย

อายุตัวเฉลี่ยของข้าราชการ จะมากกว่า 40 ปี โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีอายุตัวเฉลี่ยของข้าราชการมากที่สุด ส่วนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจะมีอายุตัวเฉลี่ยของข้าราชการ น้อยที่สุด ในด้านระดับการศึกษาของข้าราชการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ในด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการให้บริการและการปฏิบัติงาน ทั้ง 31 ส่วนราชการ ที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีเทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ต่อการให้บริการและการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ภายในภายนอกองค์กร

ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคทั้ง 31 หน่วยงาน ของจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี โดยมีผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวงต้นสังกัด เป็นผู้ตรวจสอบภายนอก ซึ่งจะมาตรวจราชการและนิเทศงานปกติปีละ 1-2 ครั้ง และกรณีฉุกเฉินเมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์เร่งด่วน สำหรับการตรวจสอบภายในจังหวัด มีหน่วยตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการประเมินผลและนิเทศงานของจังหวัด และของส่วนราชการในการกำกับดูแลหน่วยงานย่อยในสังกัด

ในการปฏิบัติราชการของจังหวัดอุทัยธานี มีส่วนราชการหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย

- 1) ส่วนราชการในส่วนกลาง ได้แก่ กรม กองต่าง ๆ ของกระทรวงต้นสังกัดของทั้ง 31 หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ
- 2) จังหวัดใกล้เคียงซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 2 ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดพิจิตร
- 3) ส่วนราชการอื่น ๆ ในจังหวัด
- 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับจังหวัด และระดับพื้นที่
- 5) ภาคเอกชน/ภาคีเครือข่ายสถาบัน ชมรมและอาสาสมัครต่าง ๆ ซึ่งเป็นทั้งผู้ส่งมอบผลงาน (Supplier) และผู้รับผลงาน (Customer) โดยรายละเอียดของบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน และแนวทาง/วิธีการสื่อสารระหว่างกัน

ในส่วนของผู้รับบริการหลักที่นอกเหนือจากส่วนราชการ และเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับทั้ง 31 ส่วนราชการของจังหวัดอุทัยธานี จะมีผู้รับบริการหลัก ในการปฏิบัติราชการที่สำคัญ คือประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะตามภารกิจของส่วนราชการ และวิสัยทัศน์ของจังหวัด รวมทั้ง กลุ่มองค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการปฏิบัติราชการของทั้ง 31 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- 1) ชุมชนในท้องถิ่น
- 2) บุคลากรของทั้ง 31 ส่วนราชการ
- 3) หน่วยงานเอกชน/ผู้ประกอบการ
- 4) ประชาชนทั่วไปและกลุ่มเฉพาะ

โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับบริการและมีความคาดหวัง/ความต้องการต่อบริการที่ได้รับ รวมทั้งมีแนวทางวิธีการสื่อสารกับส่วนราชการประจำจังหวัดทั้ง 31 ส่วนราชการของจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรนั้น จังหวัดอุทัยธานี ได้นำวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเรียนรู้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 – 2552 เพื่อผลักดันการขับเคลื่อนการทำงานตามยุทธศาสตร์จังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการจัดการความรู้ มุ่งเน้นการตอบสนองการทำงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ของจังหวัด จำนวน 3 องค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

การปฏิบัติงานประจำตามภารกิจ ของทั้ง 31 ส่วนราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จังหวัดอุทัยธานีได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การศึกษาต่อเนื่อง การเข้ารับการอบรมความรู้ และทักษะในหลักสูตรต่าง ๆ ของ กรม กระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ การประชุม/อบรมของส่วนราชการ การจัดมุมความรู้ในส่วนราชการ (ห้องสมุด มุมวิชาการ บอร์ด แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์) รวมทั้งการศึกษาเอกสารทางวิชาการเพื่อจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ จังหวัดอุทัยธานีได้จัดให้มีแผนงาน / โครงการที่ส่งเสริมให้บังเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันขององค์กรในภาพรวม เป็นต้น

ในส่วนของผู้รับบริการหลักที่นอกเหนือจากส่วนราชการ และเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับทั้ง 31 ส่วนราชการประจำจังหวัดอุทัยธานี ที่ระบุในตาราง จังหวัดอุทัยธานี จะมีผู้รับบริการหลัก คือประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะตามภารกิจ และวิสัยทัศน์ของจังหวัด รวมทั้งกลุ่มองค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการปฏิบัติราชการของทั้ง 31 ส่วนราชการประกอบด้วย 1) ชุมชนในท้องถิ่น 2) บุคลากรของทั้ง 31 ส่วนราชการ 3) หน่วยงานเอกชน/ผู้ประกอบการ และ 4) ประชาชนทั่วไปและกลุ่มเฉพาะ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับบริการและมีความคาดหวัง/ความต้องการต่อบริการที่ได้รับ รวมทั้งมีแนวทางวิธีการสื่อสารกับส่วนราชการประจำจังหวัดทั้ง 31 ส่วนราชการ

**การบริการ ความต้องการ/ความคาดหวังต่อบริการ แนวทางและวิธีการสื่อสาร
ระหว่างผู้รับบริการหลัก และส่วนราชการของจังหวัดอุทัยธานี**

กลุ่มผู้รับบริการ	บริการที่ให้	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	แนวทางและวิธีการ สื่อสารระหว่างกัน
1.ประชาชนทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ◆ รับเรื่องราวร้องทุกข์ ◆ บริการข้อมูลด้าน การเกษตร / การออก เอกสารสิทธิที่ดิน ◆ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การมีส่วนร่วมใน การรวมกลุ่มและ พัฒนาตนเองเพื่อสร้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - สะดวก รวดเร็ว - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ และ นำไปปฏิบัติได้ - ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - โทรศัพท์ - ประชาสัมพันธ์ทาง สถานีวิทยุ/Internet - สื่อประชาสัมพันธ์/ สื่อความรู้ต่าง ๆ - ประชุม/อบรม - จัดเวทีประชาคม

	<p>ความเข้มแข็งของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาตรฐาน ครอบคลุม ทันเหตุการณ์ 	
<p>2. ประชาชน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ 2.1 ประชาชนที่มา รับบริการที่ทำการ ปกครองอำเภอ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ให้บริการด้านงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม ประทับใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - ประกาศ
<p>2.2 กลุ่มประชาชน ในพื้นที่เป้าหมาย/ ผู้ผลิตสินค้าชุมชน (สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ◆ การส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและปฏิบัติได้ - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและผลิตสินค้าได้ด้วยตนเอง และสินค้าสามารถจำหน่ายได้เพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/ สื่อความรู้ต่าง ๆ
<p>2.3 ประชาชนที่มา รับบริการ ณ สำนักงานที่ดิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ◆ การรังวัดออกเอกสารสิทธิในที่ดิน/สอบเขตหรือแบ่งแยกเอกสารสิทธิที่ดิน 	<ul style="list-style-type: none"> - รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม ประทับใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - ประกาศ - จดหมาย
<p>2.4 เกษตรกร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการเกษตร/ประมง/ปศุสัตว์ ◆ การจัดการสินค้าด้านการเกษตร/ประมง/ปศุสัตว์ ◆ การให้บริการด้านสุขภาพของสัตว์ สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและปฏิบัติได้ - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและผลิต/จำหน่ายสินค้าได้ด้วย - ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/ สื่อความรู้ต่าง ๆ

2.5 ประชาชนที่เจ็บป่วย/กลุ่มเสี่ยงที่มีปัญหาสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การให้บริการสุขภาพแบบผสมผสาน (รักษา ส่งเสริม ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ครอบคลุม 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
2.6 นักท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ข้อมูลการท่องเที่ยว ◆ การดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย ◆ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร ที่พัก ห้องสุขา สาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ - รวดเร็ว ได้มาตรฐาน - ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ - Internet
2.7 คนต่างด้าว	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การพิจารณาออกใบอนุญาต และจดทะเบียนคนต่างด้าว 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ - รวดเร็ว ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
2.8 สถาบันการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การให้บริการเกี่ยวกับการทำธุรกรรม ตามประมวลกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ - รวดเร็ว ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์
2.9 ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ. ภาพยนตร์ และ วีดิทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การอนุมัติ การอนุญาต ต่อใบอนุญาต ตรวจสอบสถานประกอบการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ - รวดเร็ว ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
2.10 พนักงานสอบสวน / ทนายความ / พนักงานคุมประพฤติ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การจัดสถานที่ในการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม ประทับใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
3. กลุ่มองค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ 3.1 ผู้นำชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและปฏิบัติได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ

3.2 สถาบัน เกษตรกร	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการด้านการเกษตรและวิสาหกิจชุมชน ◆ บริการจดทะเบียนเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและผลิต/จำหน่ายสินค้าได้ด้วย - รวดเร็ว ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
3.3 คลินิกเอกชน/ โรงงานผลิตอาหาร และน้ำ/ร้านขายยา	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การออกไปอนุญาตการประกอบการ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรมชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - การประชุม/อบรม - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
3.4 มัคคุเทศก์/ บริษัททัวร์ / สื่อมวลชน	<ul style="list-style-type: none"> ◆ บริการข้อมูลการท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารโดยตรง - โทรศัพท์ - Internet - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ

แสดงถึงการบริการ ความต้องการ/ความคาดหวังต่อบริการ แนวทางและวิธีการสื่อสาร ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนราชการของจังหวัดอุทัยธานี

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริการที่ให้	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	แนวทางและวิธีการสื่อสารระหว่างกัน
1. ชุมชนในท้องถิ่น / ประชาชนทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การพัฒนาศักยภาพชุมชน / คุณภาพชีวิต / การประกอบอาชีพ ◆ การควบคุมป้องกันโรคระบาด ◆ การแก้ไข และให้ความช่วยเหลือในเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีรายได้ที่ดี - ชุมชนมีความเข้มแข็ง - รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ - ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือ/เอกสาร - เยี่ยมเยียนพบปะพูดคุย - ประชุม - โทรศัพท์ - หน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้ม (รุกเข้าไปในพื้นที่) - การฝึกอาชีพ
2. บุคลากรใน หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การดูแลสถานที่/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ◆ การดูแลด้านสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - เอื้อต่อการทำงานและการมีสุขภาพที่ดี - ทัวถึง - ครอบคลุม และเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือ/เอกสาร - พบปะพูดคุย - ประชุม / สัมมนา - โทรศัพท์ - กิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมให้มีโอกาสความก้าวหน้า 	ธรรม	
3. เอกชน/ ผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การให้คำแนะนำความรู้ ◆ การประสานความร่วมมือทำงาน 	- ชัดเจน เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือ/เอกสาร /วารสารเผยแพร่ - เยี่ยมเยียนพบปะพูดคุย - ประชุม / สนทนา - ยามเช้า สภากาแฟ - ประชาคม / ประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็น
4. ประชาชน 4.1 ประชาชนทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ◆ สินค้าเกษตร 	- ปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ/Internet - สื่อประชาสัมพันธ์/สื่อความรู้ต่าง ๆ
4.2 ผู้ที่ได้รับประโยชน์หรือสูญเสียประโยชน์โดยตรงจากการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ◆ เปรียบเทียบไกลเกลี่ยกรณีพิพาท ◆ การให้ความรู้ 	- โปร่งใส และเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือ/เอกสาร - การพบปะพูดคุย

ความท้าทายต่อองค์กร สภาพการแข่งขัน

ในปีงบประมาณ 2553 จังหวัดอุทัยธานีได้นำข้อมูลเทียบเคียงกับรายได้จากการท่องเที่ยวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร และจังหวัดใกล้เคียง คือ จังหวัดชัยนาท มาเทียบเคียง สำหรับประเด็นจำนวนเกษตรกรที่ผ่านการรับรองการเพาะปลูก ข้าวตามหลักการ GAP เทียบเคียงกับกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 2 รายละเอียดประเด็นการแข่งขัน ผลการดำเนินงาน แหล่งข้อมูล และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแข่งขัน

แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ 2553

ประเด็นการแข่งขัน	ผลการดำเนินงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง	แหล่งข้อมูล	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จ
1. รายได้จากการท่องเที่ยว	จังหวัดอุทัยธานี 263.50 ล้านบาท (ลำดับ 70) ซึ่งสูงกว่าจังหวัดพิจิตร 235.05 ล้านบาท / จังหวัดชัยนาท 196.31 ล้านบาท และต่ำกว่าจังหวัดนครสวรรค์ (1,004 ล้านบาท) และ จังหวัดกำแพงเพชร (411.52 ล้านบาท)	สถิติการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด (กระทรวงการท่องเที่ยว ฯ)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ เป็นนโยบายเน้นหนักของรัฐบาลในการเสริมสร้างเศรษฐกิจในภาพรวมและนโยบายเน้นหนักของจังหวัด ◆ มีข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวที่เพียงพอ ถูกต้อง ทันสมัย ◆ สภาพแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย มีศักยภาพ และเหมาะแก่การท่องเที่ยว ◆ การให้ความสำคัญกับการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด / ภาคส่วนต่างๆ อย่างเต็มที่
2. จำนวนเกษตรกรที่ผ่านการรับรองการเพาะปลูกข้าวตามหลักการ GAP	ปี 2552 ผลการดำเนินงานจังหวัดอุทัยธานี เกษตรกร 256 แปลง ผ่านการรับรอง 256 ราย ร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าจังหวัดนครสวรรค์ (เกษตรกร 895 ราย ผ่านการรับรอง 852 ราย ร้อยละ 95.20) จังหวัดกำแพงเพชร (เกษตรกร 600 ราย ผ่านการรับรอง 562 ราย ร้อยละ 93.66) และจังหวัดพิจิตร (เกษตรกร 212 ราย ผ่านการรับรอง 103 ราย ร้อยละ 48.58)	แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ฯ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุทัยธานี	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ส่วนราชการมีการประสานงานให้หน่วยงานที่มีมาตรฐานเข้ามาตรวจสอบขั้นตอน / นโยบายเน้นหนักของจังหวัด ◆ ส่วนราชการสนับสนุนปัจจัยการผลิตและองค์ความรู้เกษตรกรดำเนินการตามมาตรฐาน GAP ◆ การให้ความสำคัญกับการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการเกษตรของจังหวัด/ภาคส่วนต่างๆ อย่างเต็มที่

แสดงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแข่งขัน

ปัจจัยแต่ละด้าน	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพการแข่งขัน
1. ปัจจัยภายใน	<ul style="list-style-type: none"> ◆ มีข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ ◆ สภาพแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย เหมาะแก่การท่องเที่ยวชม ◆ การอำนวยความสะดวกของจังหวัด การกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการทำงานของจังหวัด (ท่องเที่ยว / เกษตรปลอดภัย) ◆ ส่วนราชการมีการประสานงานให้หน่วยงานที่มีมาตรฐานเข้ามาตรวจสอบขั้นตอนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ◆ ส่วนราชการสนับสนุนปัจจัยการผลิตและองค์ความรู้เพิ่มเติม ◆ เกษตรกรดำเนินการตามมาตรฐาน GAP อย่างต่อเนื่อง

2. ใช้จ่ายภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> ◆ เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ / นโยบายเน้นหนัก และนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ที่มีการส่งเสริมอย่างจริงจัง ◆ การนิยมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ◆ กระแสบริโภคนิยมในเรื่องอาหารปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น
------------------	--

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์

จังหวัดอุทัยธานี มีความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของจังหวัด ประกอบด้วยความท้าทายตามพันธกิจ ความท้าทายด้านปฏิบัติการ และความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล แสดงดังตารางข้างล่าง

แสดงความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัดอุทัยธานี ปี 2552-2554

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์	สิ่งที่ท้าทาย
ด้านพันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีระบบนิเวศที่สมดุล และยั่งยืน บนกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อรองรับการท่องเที่ยว 2. ความสามารถในการจัดการในการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเกษตรให้ปลอดภัย และได้มาตรฐาน 3. การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว / เส้นทางท่องเที่ยวใหม่ ตลอดจนขยายเครือข่ายท่องเที่ยว 4. ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับผลงานที่มีระดับสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจต่อบริการของหน่วยงาน
ด้านปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการที่ลดขั้นตอน ได้มาตรฐาน เท่าเทียม/เป็นธรรม 2. การจัดระบบงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3. การมีหน่วยปฏิบัติงานและหน่วยงานสนับสนุนงานที่มีประสิทธิภาพ 4. การประชาสัมพันธ์งานบริการต่างๆ ให้ประชาชนทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง
ด้านทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ทักษะคิด ค่านิยมของบุคลากรในการทำงาน รองรับการทำงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 2. สร้างทีมงาน/เครือข่ายในการทำงาน / เสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกัน

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของส่วนราชการของจังหวัดอุทัยธานี เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยได้เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 โดยการนำระบบ PSO ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ และในปีงบประมาณ 2549 จังหวัดอุทัยธานี ได้สมัครใจเลือกตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของส่วนราชการโดยเริ่มดำเนินการในระดับอำเภอ (อำเภอหนองฉาง) ต่อมา ในปีงบประมาณ 2550 – 2552 เป็นต้นมา ได้นำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในระดับจังหวัด จำนวน 8 ส่วนราชการที่ได้รับการกำหนดได้ร่วมดำเนินงาน ประกอบด้วยสำนักงานจังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และในปีงบประมาณ 2553 มีหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาคทั้งหมดเข้าร่วมพัฒนา PMQA จำนวน 31 ส่วนราชการ นอกจากนี้ ส่วนราชการที่เข้าร่วมดำเนินการพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์ PMQA ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานตนเอง ตัวอย่างการดำเนินงานฯ ตามตารางท้ายนี้

แสดงรายละเอียดการปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ ของจังหวัดอุทัยธานี

หน่วยงาน	การปรับปรุงประสิทธิภาพ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	<ul style="list-style-type: none"> ◆ มาตรฐานระบบบริหารเพื่อการรับรองโรงพยาบาล (HA : Hospital Accreditation) ใน 8 โรงพยาบาล ◆ มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH : Health Promotion Hospital) ใน 8 โรงพยาบาล ◆ มาตรฐานสากล ISO 2000 ใน 2 โรงพยาบาล ◆ กระบวนการ HNQA (Hospital Network Quality Audit) ◆ แนวคิด TQM ในโรงพยาบาลและในสถานอนามัยทุกแห่ง (เพื่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานบริการสาธารณสุข และมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน) ◆ เกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ทำงาน Healthy Workplace
สำนักงานจังหวัด	<ul style="list-style-type: none"> ◆ การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของจังหวัด ◆ การพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ◆ การจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุทัยธานี (HR Scorecard) ◆ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูล และพัฒนาองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารงานของจังหวัด

สำหรับการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรนั้น จังหวัดอุทัยธานี ได้นำวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเรียนรู้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 – 2552 เพื่อผลักดันการขับเคลื่อนการทำงานตามยุทธศาสตร์จังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการจัดการความรู้ มุ่งเน้นการตอบสนองการทำงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ของจังหวัด จำนวน 3 องค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

การปฏิบัติงานประจำตามภารกิจ ของทั้ง 31 ส่วนราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จังหวัดอุทัยธานีได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การศึกษาต่อเนื่อง การเข้ารับการอบรมความรู้ และทักษะในหลักสูตรต่าง ๆ ของ กรม กระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ การประชุม/อบรมของส่วนราชการ การจัดมุมความรู้ในส่วนราชการ (ห้องสมุด มุมวิชาการ บอร์ด แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์) รวมทั้งการศึกษาเอกสารทางวิชาการเพื่อจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ จังหวัดอุทัยธานีได้จัดให้มีแผนงาน / โครงการที่ส่งเสริมให้บังเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันขององค์กรในภาพรวม ผ่านโครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร หลักสูตร ผู้นำโปรแอกทีฟ : นำทีมสู่ความสำเร็จ เมื่อวันที่ 21 – 22 พฤษภาคม 2553 เป็นต้น

.....

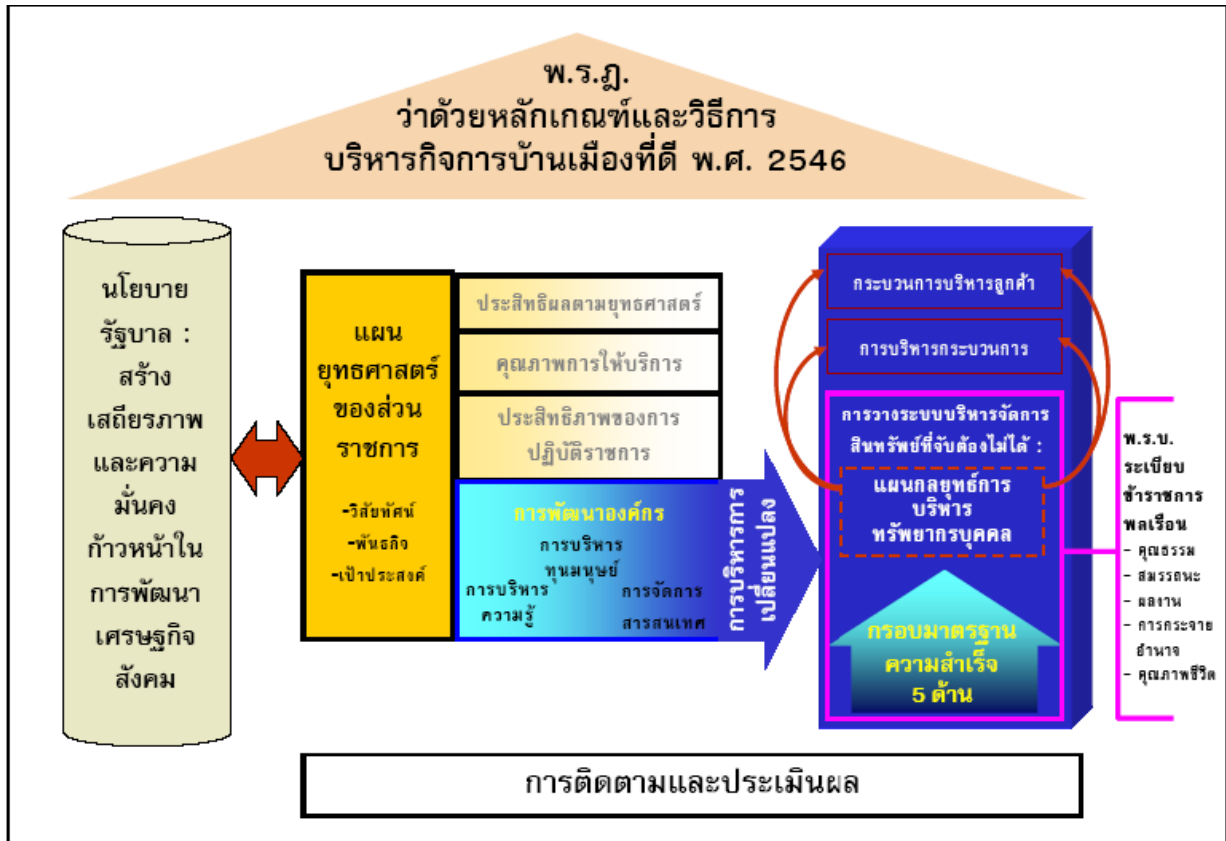
บทที่ 2

ที่มาและความสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ หรือ แผนยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วมากกว่าเดิม ดังนั้น การกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ระบุสิ่งที่ต้องมุ่งเน้นตามลำดับความสำคัญ (Priority) อย่างชัดเจน จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้สามารถบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในภาคราชการนั้น ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ.2545 ได้มีการกำหนด ให้มีการบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นกรอบและแนวทาง

ระบบการบริหารสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ หมายถึง การบริหารทุนมนุษย์ ทุนองค์กร รวมถึง ทุนสารสนเทศและความรู้ ซึ่งในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กรนั้นมีสภาพเป็น “ทุน” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้



ภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของจังหวัดอุทัยธานี มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ **“ผู้บริหารสายงานหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ที่แท้จริง”**

ด้วยเหตุนี้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จึงเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหาร ไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบและต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันจะต้องเป็นระบบ ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าวประกอบกับความพยายามที่จะวัดผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล ตามหลักที่ว่า “หากไม่สามารถวัดประเมินทรัพยากรบุคคลได้ ก็จะไม่สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้” ดังนั้น การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร

เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน จังหวัดอุทัยธานี ได้มีการดำเนินการตามแนวที่ สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มไว้ในเรื่องการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) มาประยุกต์ใช้ โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ 5 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยจังหวัดอุทัยธานี จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2554-2556 โดยยึดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

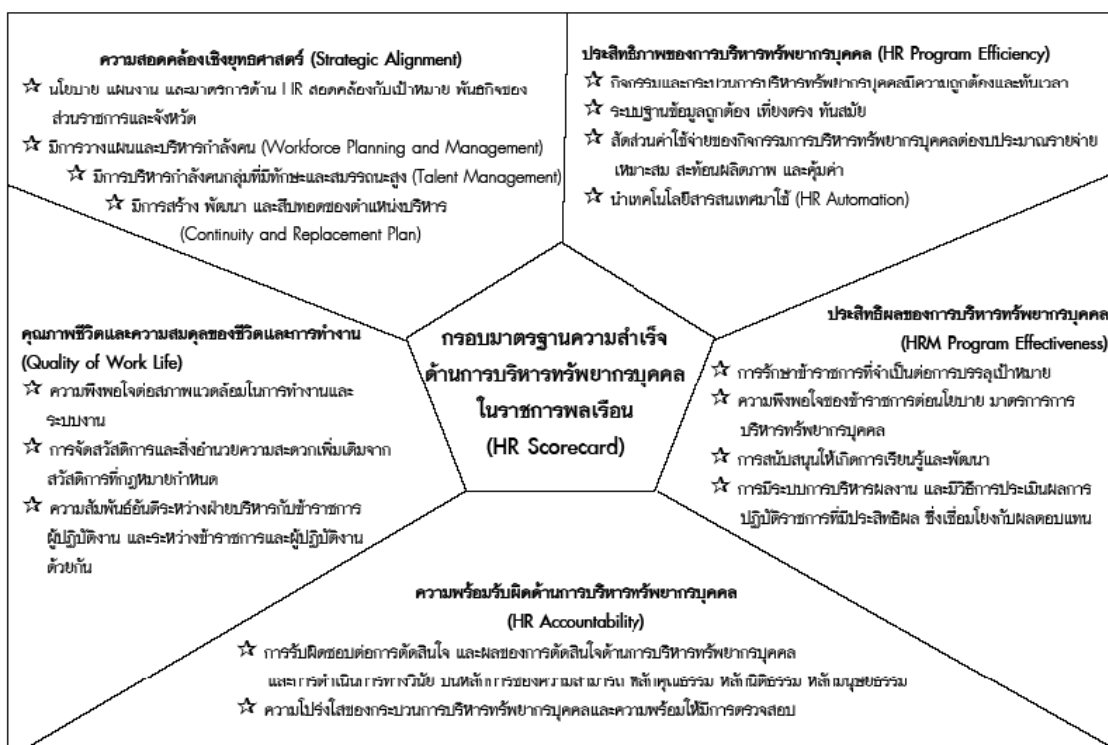
นอกจากนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังเป็นการเพิ่มบทบาท ของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานในเชิงรับมาเป็นการวางแผนในเชิงรุก เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอยู่ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง (เป็นภารกิจในอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง) การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จะสามารถช่วยให้ส่วนราชการนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร โดยการกำหนดกลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณด้านบุคคลต่อไป

HR Scorecard ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

การนำแนวคิดและเทคนิค Balanced Scorecard มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาและกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

“เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยราชการ โดยให้เกิดการ มุ่งเน้นผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือ สนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นให้บริการ อยู่”

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้อง บรรลุโดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ
ส่วนราชการ (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือ ผลงานของส่วนราชการ

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรของภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มิตินี้ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์

- ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ

มิตินี้ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติ**ราชการ**

- การลดค่าใช้จ่าย
- การลดระยะเวลาการให้บริการ

มิตินี้ 3 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

- คุณภาพการให้บริการ
- การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิตินี้ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

- การบริหารความรู้ในองค์กร
- การจัดการสารสนเทศ
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง



1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

ในเชิงภารกิจของรัฐ

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติเกินความจำเป็น

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

กรอบการพัฒนาการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายการบริหารราชการ
ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



☑ การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

☑ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี

☑ มีความพร้อมรับมือต่อการตัดสินใจและความโปร่งใสในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

☑ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักคุณธรรมและกรอบของกฎหมาย

มิตินี้ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**มิตินี้ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล****มิตินี้ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล****มิตินี้ 4 มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล****มิตินี้ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Standard for Success)

ภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

กับเป้าหมายการบริหารราชการ

บทที่ 3

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ลำดับขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคลจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554-2556

1. สำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2553 มาให้ส่วนราชการและจังหวัดได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป โดยมีสาระสำคัญที่กำหนดให้จังหวัดดำเนินการในส่วนของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2 จังหวัดอุทัยธานีได้ประสานขอสนับสนุนจากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรร่วมกันจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องดังกล่าวให้แก่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรง

3 สำนักงาน ก.พ. ร่วมมือกับจังหวัดอุทัยธานีกำหนดจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ระหว่างวันที่ 10- 11 สิงหาคม 2553 ณ โรงแรมห้วยขาแข้งเชษฐศิลป์

4 จากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard นั้น ปรากฏว่า ในระหว่างการฝึกอบรมได้มีการจัดกลุ่มโดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม และระดมสมองโดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ได้มีผลการประเมินสถานภาพด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุทัยธานี(HR SWOT) ใน 4 ประเด็น ดังนี้

1) สิ่งที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของจังหวัดที่มีอยู่
ประโยชน์และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดี
ยิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้
จากจุดแข็งอย่างไร เพื่อให้
ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
ประสบความสำเร็จ

ด้านทรัพยากรบุคคล

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการ
ปฏิบัติงานหลากหลายสาขาอาชีพ
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- การปฏิบัติงานมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกัน
มากขึ้นกว่าเดิม
- มีบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้ง
ภาครัฐและเอกชน

- พัฒนาให้เป็นจังหวัดแห่ง
การเรียนรู้และนำเทคโนโลยี
มาช่วยในการจัดการความรู้
- สร้างระบบการถ่ายทอด
และศูนย์กลางการจัดเก็บ
ความรู้ที่มีความสำคัญใน
เชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด

2) สิ่งที่เป็นสิ่งทำลาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้
การบริหารงานของจังหวัดประสบความสำเร็จ
อย่างไรเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดการ
สิ่งที่ทำลายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง
เพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาบุคลากรในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงขึ้น
- บุคลากรของรัฐต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐให้สูงขึ้น
- การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร องค์การภาครัฐในจังหวัดอุทัยธานี ให้มีจิตสำนึก และพร้อมที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม
- มีการบริหารแบบธรรมาภิบาล
- พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่
- ให้ยึดถือแผนงาน/โครงการ ในการปฏิบัติงาน
- ขาดแคลนบุคลากรในสาขาต่าง ๆ เช่น แพทย์ ฯลฯ

- พัฒนาบุคลากรในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- สร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเพื่อส่วนรวม และพร้อมที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารด้านการนำองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้น
- พัฒนาคนให้บริการภายใต้ภาวะจำกัด

3) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือสิ่งคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

ควรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้เป็นจริงได้

- สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในจังหวัดยึดถือจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงค่าตอบแทน
- ส่งเสริมการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
- เป็นศูนย์กลางการพัฒนาความรู้ และข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะและสร้างความก้าวหน้าของข้าราชการ
- เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด
- เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของข้าราชการในจังหวัด

- ส่งเสริมให้ข้าราชการยึดถือจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในการปฏิบัติงาน
- ยกย่องคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาลำโพงจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนากุศลกรของจังหวัด ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะและสร้างความก้าวหน้าของข้าราชการ
- ส่งเสริมสำนักงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางเครือข่ายการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของข้าราชการในจังหวัด

4) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่จังหวัด
ต้องทำให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปีข้างหน้า ประกอบด้วย
งาน กระบวนการ

- ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาในการให้บริการ
- มีการให้บริการแบบ one stop service เช่น งานต่อแรงงานต่างด้าว , ขยายการบริการในศูนย์บริการร่วม
- มีการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเชื่อมโยง
- มีตัวชี้วัดการทำงานที่เน้นคุณภาพและปริมาณควบคู่กันไป
- มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

จะต้องทำอะไร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อให้เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ

- เพิ่มเติมกระบวนการงานในศูนย์บริการร่วมของส่วนราชการภายในจังหวัด
- นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้

กน

- มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีความเสียสละ
- มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
- รู้จักความพอเพียง
- มีจิตใจรักองค์กร และทำงานแบบมืออาชีพ
- มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- มีความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง
- จำนวนบุคลากรต้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- มีการปรับโครงสร้างและจัดสรร พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์

- ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดมั่นในจรรยาบรรณที่จังหวัดกำหนดขึ้น และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพสำหรับบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญพิเศษให้เป็นระบบ
- พัฒนาศักยภาพในทุกระดับให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
- วางแผนบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อการสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์

ทรัพยากร

- มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงมีการใช้ทรัพยากรของสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าด้านประโยชน์การใช้งาน
- อุปกรณ์มีความทันสมัย
- สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรและลักษณะงาน
- มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งด้านอุปกรณ์และพัฒนาบุคลากร
- มีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน

- จัดหาอุปกรณ์และสถานที่สำหรับการทำงานให้ทันสมัยเพียงพอ
- ใช้การบริหารงานแบบบูรณาการ

ผู้รับบริการ

- สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ประทับใจ
- ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ
- มีจำนวนผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น
- ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ
- ได้รับบริการนอกเวลาการปฏิบัติราชการ
- การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงให้บริการ
- รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
- เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมการพัฒนา

- สร้างจิตสำนึกและยกระดับการให้บริการของส่วนราชการ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

2. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี โดยการคัดเลือกผู้แทนของส่วนราชการ ที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในชั้นตอนที่ 1 และได้ประชุมคณะกรรมการ ฯ เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2553 เพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุทัยธานี พร้อมทั้งจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ 2553-2554 โดยการประมวลผล และสังเคราะห์ จากนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี และความคิดเห็นที่ได้จากการประชุมกลุ่มของการประชุมเชิงปฏิบัติการในชั้นตอนที่ 1

3. จัดทำ “(ร่าง)แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ 2553-2556 “ และเสนอคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (รายนาม) เพื่อให้ความเห็นชอบ.ในวันที่ 10 กันยายน 2553

4. สรุปข้อคิดเห็นจากที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (รายนาม) และปรับปรุง “(ร่าง)แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ 2554-2556 “ และจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ 2554-2556 เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหารระดับสูงของจังหวัดอุทัยธานี ภายในเดือน กันยายน 2553

5. เผยแพร่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556

วิสัยทัศน์

“เชี่ยวชาญในหน้าที่ มีความสุขในอาชีพราชการ ยึดมั่นประโยชน์สุขประชาชน”

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามระบบบริหารราชการแนวใหม่ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก
3. การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามระบบบริหารราชการแนวใหม่ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง	1.1 แผนการพัฒนาข้าราชการสอดคล้องกับความจำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของจังหวัดและบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์จังหวัด 1.2 พัฒนาระบบงานของ HR ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ เป็นไปตามกรอบเวลา มีความชัดเจนในการสื่อสาร 1.3 จัดระบบการบริหารสมรรถนะ และสนับสนุนการนำตัวชี้วัดรายบุคคลเป็นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก	2.1 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ นโยบายเกี่ยวกับ HR และแสดงความคิดเห็น 2.2 สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
3. การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	3.1 ใช้ระบบ IT มาช่วยปฏิบัติงานในด้าน HR ให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน 3.2 มีการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจังหวัดอุทัยธานี

ประโยชน์ที่ส่วนราชการในจังหวัดจะได้รับ

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการภูมิภาคในระดับจังหวัดตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของจังหวัด และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการภูมิภาคในระดับจังหวัดมีความสมดุล ทั้งในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของข้าราชการ (จังหวัดบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์และพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้า ข้าราชการมุ่งมั่นในความเป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี)
3. ผู้บริหารได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เงื่อนไขความสำเร็จ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุทัยธานีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554-2556 จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่จังหวัดอุทัยธานี โดยมีเงื่อนไขของความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่
2. ผู้บริหารของหน่วยงานเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเห็นความสำคัญ
3. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เข้าใจทิศทางความต้องการของส่วนราชการ
4. ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารของหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดบริหารและดำเนินการแผนกลยุทธ์ฯ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ
5. การกำหนดปฏิทินการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
6. การสรุปประเด็นที่ชัดเจนจากการระดมสมอง
7. การบูรณาการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดจะทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและวัดได้
8. การสื่อสารให้ข้าราชการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำและดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี

คำนำ

การบริหารงานราชการให้บรรลุผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดัน การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งใช้ชื่อว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard (Human Resource Scorecard) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

จังหวัดอุทัยธานี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคคลของจังหวัดอุทัยธานีโดยเป็นผลจากการร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเป็นผลจากการบูรณาการความร่วมมือจากผู้บริหารงานด้าน HR และด้านการพัฒนาองค์กรจากส่วนราชการประจำจังหวัด จังหวัดอุทัยธานีมีแนวคิดว่ามีบุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ภายใต้กรอบดำเนินงานที่ชัดเจน จะส่งผลถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อนโยบายจังหวัด กระทรวง รัฐบาล และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในภาพรวมต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี

กันยายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านบุคลากรของจังหวัดอุทัยธานี	1
บทที่ 2 ที่มาและความสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	19
บทที่ 3 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (ผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ณ โรงแรมห้วยขาแข้ง เชษฐาศิลป์ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เมื่อวันที่ 10-11 สิงหาคม 2553)	27
บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุทัยธานี ปี 2553 – 2554	34