



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

จังหวัดลพบุรี มีหน่วยงานราชการส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ หน่วยงาน เป็นจังหวัดที่มีขนาดกลาง มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้

๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรีทั้งสิ้นจำนวน ๕,๘๑๘ คน จำแนกตามส่วนราชการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ บุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร (คน)					
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ/ ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	ร้อยละของทั้งหมด
๑. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๔	๑		๒	๗	๐.๑๒
๒. สำนักงานสถิติจังหวัด	๕		๑๑	๑๑	๒๗	๐.๔๖
๓. สำนักงานคลังจังหวัด	๑๖	๑		๑	๑๘	๐.๓๑
๔. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	๑๐		๕	๓	๑๘	๐.๓๑
๕. สำนักงานเกษตรจังหวัด	๑๐๘	๖	๒๘	๑๐	๑๕๒	๒.๖๑
๖. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๓๔	๑๕	๑๔	๖	๖๙	๑.๑๙
๗. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๓๓	๑	๔๘	๒๓	๑๐๕	๑.๘๐
๘. สำนักงานประมงจังหวัด	๑๒	๒	๕		๑๙	๐.๓๓
๙. สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด	๑๗	๒	๔	๑๙	๔๒	๐.๗๒
๑๐. สำนักงานแรงงานจังหวัด	๔	๒	๒	๓	๑๑	๐.๑๙
๑๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๗	๑	๔	๑๐	๒๒	๐.๓๘
๑๒. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	๑๘	๑	๒	๕	๒๖	๐.๔๕
๑๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๑๐		๕	๔	๑๙	๐.๓๓
๑๔. สำนักงานจังหวัด	๒๕	๖	๖	๑๘	๕๕	๐.๙๕
๑๕. ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๔๔	๑	๒๒	๕๙	๒๒๖	๓.๘๘
๑๖. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	๗๗	๑	๓	๒	๘๓	๑.๔๓
๑๗. สำนักงานที่ดินจังหวัด	๙๙	๖	๔	๒๔	๑๓๓	๒.๒๙
๑๘. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	๑๒	๕	๘	๒	๒๗	๐.๔๖
๑๙. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๑๐	๑	๓	๑๕	๒๙	๐.๕๐
๒๐. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๒,๔๔๖	๑๖๑	๑๒๖	๑,๕๒๘	๔,๒๖๑	๗๓.๒๔
๒๑. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	๑๒		๓	๑๑	๒๖	๐.๔๕
๒๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี	๔๓	๑	๒๑	๒๓	๘๘	๑.๕๑

/๒๓. สำนักงาน...

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร (คน)					
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ/ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	ร้อยละของทั้งหมด
๒๓. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	๑๕		๓	๗	๒๕	๐.๔๓
๒๔. สำนักงานพัฒนาสังคมมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๑	๓	๖	๑๗	๓๗	๐.๖๔
๒๕. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	๒๐		๔	๒๑	๔๕	๐.๗๗
๒๖. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด	๑๒			๔	๑๖	๐.๒๘
๒๗. เรือนจำอำเภอชัยบาดาล	๕๐		๖	๓	๕๙	๑.๐๑
๒๘. สำนักงานบังคับคดีจังหวัด	๑๑	๑	๑๓	๕	๓๐	๐.๕๑
๒๙. สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	๑๕	๑	๒๗	๙	๕๒	๐.๘๙
๓๐. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	๑๑	๓	๑๓		๒๗	๐.๔๖
๓๑. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	๓๗		๓	๓	๔๓	๐.๗๔
๓๒. สำนักงานพลังงานจังหวัด	๖			๘	๑๔	๐.๒๔
๓๓. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๓	๑		๓	๗	๐.๑๒
รวม	๓,๓๓๗	๒๒๓	๓๙๙	๑,๘๕๙	๕,๘๑๘	๑๐๐

จากจำนวนบุคลากรในตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรในส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๓,๓๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑,๘๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และพนักงานราชการ มีจำนวน ๓๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. การบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรีมีการบรรจุข้าราชการใหม่รวมทั้งการรับย้าย/รับโอน การย้าย/โอนออก และการลาออก/เกษียณ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ คน จำแนกตามส่วนราชการดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	ข้าราชการทั้งหมด	จำนวนข้าราชการ (คน)				
		บรรจุใหม่	รับย้าย/รับโอน	ย้าย/โอนออก	ลาออก/เกษียณ	จำนวน +เพิ่ม/-ลด
๑. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๔					
๒. สำนักงานสถิติจังหวัด	๕		๒	๑	๑	

/๓. สำนักงาน...

ส่วนราชการ	ข้าราชการ ทั้งหมด	จำนวนข้าราชการ (คน)				
		บรรจุ ใหม่	รับย้าย/ รับโอน	ย้าย/ โอนออก	ลาออก/ เกษียณ	จำนวน +เพิ่ม/-ลด
๓. สำนักงานคลังจังหวัด	๑๖	๑	๑	๑	๔	-๓
๔. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	๑๐					
๕. สำนักงานเกษตรจังหวัด	๑๐๘	๑๕	๒	๑๐	๒	+๕
๖. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๓๔	๔	๒	๗	๓	-๔
๗. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๓๓	๔	๔	๕	๑	+๒
๘. สำนักงานประมงจังหวัด	๑๒	๑				+๑
๙. สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด	๑๗	๒				+๒
๑๐. สำนักงานแรงงานจังหวัด	๔			๑		+๑
๑๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๗		๑	๒		-๑
๑๒. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	๑๘	๓	๑	๑		+๓
๑๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๑๐		๒	๑	๑	
๑๔. สำนักงานจังหวัด	๒๕	๒	๓	๓		-๒
๑๕. ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๔๔	๑๙	๖	๒๑		+๔
๑๖. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	๗๗	๓		๘	๔	-๙
๑๗. สำนักงานที่ดินจังหวัด	๙๙	๘			๗	+๑
๑๘. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	๑๒					
๑๙. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๑๐		๕	๕		
๒๐. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๒,๔๔๖	๘๙	๑๒	๕๗	๗๑	-๒๗
๒๑. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	๑๒		๔	๔		
๒๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี	๔๓	๓	๒	๖		-๑
๒๓. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	๑๕		๑	๒		-๑
๒๔. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๑					
๒๕. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	๒๐		๑			+๑
๒๖. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด	๑๒	๑		๑		
๒๗. เรือนจำอำเภอชัยบาดาล	๕๐	๒	๓	๓		+๒
๒๘. สำนักงานบังคับคดีจังหวัด	๑๑	๑			๒	+๑
๒๙. สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	๑๕			๒		-๒
๓๐. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	๑๑					
๓๑. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	๓๗	๑			๒	-๑
๓๒. สำนักงานพลังงานจังหวัด	๖		๑			+๑
๓๓. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๓					
รวม	๓,๓๓๗	๑๕๙	๕๓	๑๔๑	๙๘	-๒๗

จากตารางที่ ๒ แสดงการบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดลพบุรี ปรากฏว่า มีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ จำนวน ๒๑๒ คน มีข้าราชการโอน/ย้ายออก และลาออก/เกษียณ จำนวน ๒๓๙ คน น้อยกว่าจำนวนข้าราชการออก ๒๗ คน

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีอัตราการเคลื่อนย้ายของข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๘ ของจำนวนข้าราชการที่มีบรรจุใหม่และการเคลื่อนย้ายทั้งหมด เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่มีบุคลากรมากที่สุด มีการบรรจุข้าราชการใหม่ทดแทนอัตราเกษียณ โดยเป็นการบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๘๙ คน นอกจากนี้ ส่วนราชการอื่น ๆ มีการเคลื่อนย้ายข้าราชการเพียงเล็กน้อย

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ข้าราชการส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรีส่วนใหญ่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก และดีเด่น มีเพียงส่วนน้อยที่มีผลการประเมินระดับดี และมีน้อยมากที่อยู่ในระดับพอใช้ และต้องปรับปรุง ในที่นี้ จึงนำเสนอตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ตามที่ปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ที่มีผลการประเมินระดับดีขึ้นไป ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	ผลการประเมิน					
	ระดับดีเด่น (คน)		ระดับดีมาก (คน)		ระดับดี (คน)	
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๑. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๓	๓				
๒. สำนักงานสถิติจังหวัด	๓	๓				
๓. สำนักงานคลังจังหวัด	๑๕	๑๖				
๔. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	๕	๓	๓	๕	๑	๑
๕. สำนักงานเกษตรจังหวัด	๖๘	๘๑	๒๔	๑๒	๒	๔
๖. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๓๓	๓๒		๒		
๗. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๒๗	๑๒	๓	๑๔		๕
๘. สำนักงานประมงจังหวัด	๑๐	๑๐			๑	
๙. สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด	๑๗	๑๗				
๑๐. สำนักงานแรงงานจังหวัด	๓	๓				
๑๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๗	๗				
๑๒. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	๑๗	๑๕				
๑๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๘	๘	๑	๑		
๑๔. สำนักงานจังหวัด	๒๕	๒๔		๑		
๑๕. ที่ทำการปกครองจังหวัด	๓๘	๕๙	๗๕	๖๒	๑๕	๒๓
๑๖. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	๗๗	๖๙	๒	๑		
๑๗. สำนักงานที่ดินจังหวัด	๘๙	๘๓	๖	๘		๔
๑๘. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	๑๒	๗		๕		
๑๙. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๘	๙				
๒๐. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๖๑๙	๘๙๒	๑,๔๖๐	๑,๕๕๖	๓๖	๑๔
๒๑. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	๑๑	๑๑	๑	๑		
๒๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี	๔๒	๓๑		๑๑		
๒๓. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	๑๕	๑๕				
๒๔. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๐	๑๐				

/๒๕. สำนักงาน...

ส่วนราชการ	ผลการประเมิน					
	ระดับดีเด่น (คน)		ระดับดีมาก (คน)		ระดับดี (คน)	
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๒๕. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	๑๓	๑๖	๘	๔		
๒๖. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด	๑๒	๑๐		๒		
๒๗. เรือนจำอำเภอยะบะดา	๔๘	๕๐				
๒๘. สำนักงานบังคับคดีจังหวัด	๙	๖	๑	๓	๑	๒
๒๙. สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	๑๑	๑๔	๕	๑		
๓๐. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	๖	๕	๕	๖		
๓๑. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	๑๔	๒๔	๒๒	๙	๑	๔
๓๒. สำนักงานพลังงานจังหวัด	๖	๖				
๓๓. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๒	๒				
รวม	๑,๒๘๓	๑,๕๕๓	๑,๖๑๖	๑,๗๐๔	๕๗	๕๗
ร้อยละของแต่ละระดับ	๔๓.๔๐%	๔๖.๘๖%	๕๔.๖๗%	๕๑.๔๒%	๑.๙๓%	๑.๗๒%

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดลพบุรีในภาพรวม ครั้งที่ ๑ สัดส่วนของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๒ มีสัดส่วนมากกว่าครั้งที่ ๑ (๔๓.๔๐ : ๔๖.๘๖) ระดับดีมาก ครั้งที่ ๑ มีสัดส่วนมากกว่า ครั้งที่ ๒ (๕๔.๖๗ : ๕๑.๔๒) และระดับดี ครั้งที่ ๑ มีสัดส่วนมากกว่า ครั้งที่ ๒ (๑.๙๓ : ๑.๗๒)

ตารางที่ ๔ ภาพรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ และปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	ผลการประเมิน			
	ระดับพอใช้ (คน)		ระดับปรับปรุง (คน)	
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี		๑	๑	
สำนักงานประมงจังหวัดลพบุรี		๑		
สำนักงานที่ดินจังหวัดลพบุรี	๑			
รวม	๑	๒	๑	

จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม ทั้ง ๒ ครั้ง มีแนวโน้มที่ดี ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดจะได้ทำแผนการพัฒนาข้าราชการในกลุ่มดังกล่าวต่อไป

๔. การพัฒนาบุคลากร

การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และศึกษาต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรีได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น สนับสนุนให้ข้าราชการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษา และการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

/ตารางที่ ๕...

ตารางที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)				ร้อยละของการพัฒนาทั้งหมด
	ฝึกอบรม	ลาศึกษาต่อ	ได้วุฒิสูงขึ้น	รวม	
๑. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	๒			๒	๐.๔๕
๒. สำนักงานสถิติจังหวัด					
๓. สำนักงานคลังจังหวัด	๑๗			๑๗	๓.๘๓
๔. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด					
๕. สำนักงานเกษตรจังหวัด	๑๑		๓	๑๔	๓.๑๕
๖. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๒๘		๑	๒๙	๖.๕๓
๗. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๓๘			๓๘	๘.๕๖
๘. สำนักงานประมงจังหวัด					
๙. สำนักงานปฎิรูปที่ดินจังหวัด	๕			๕	๑.๑๓
๑๐. สำนักงานแรงงานจังหวัด	๓			๓	๐.๖๘
๑๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๗			๗	๑.๕๘
๑๒. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	๑๘			๑๘	๔.๐๕
๑๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๑๕			๑๕	๓.๓๘
๑๔. สำนักงานจังหวัด	๑๗			๑๗	๓.๘๓
๑๕. ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๙		๑	๒๐	๔.๕๐
๑๖. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	๖๕			๖๕	๑๔.๖๔
๑๗. สำนักงานที่ดินจังหวัด					
๑๘. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด					
๑๙. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	๑๑			๑๑	๒.๔๘
๒๐. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๖๕	๑๙	๕	๘๙	๒๐.๐๕
๒๑. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	๒๒			๒๒	๔.๙๕
๒๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี	๑๐			๑๐	๒.๒๕
๒๓. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	๑			๑	๐.๒๒
๒๔. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๑			๑๑	๒.๔๘
๒๕. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	๒๕		๑	๒๖	๕.๘๕
๒๖. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด					
๒๗. เรือนจำอำเภอชัยบาดาล	๑๒		๒	๑๔	๓.๑๕
๒๘. สำนักงานบังคับคดีจังหวัด					
๒๙. สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด					
๓๐. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด					
๓๑. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	๒			๒	๐.๔๕
๓๒. สำนักงานพลังงานจังหวัด	๕			๕	๑.๑๓
๓๓. สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	๓			๓	๐.๖๘
รวม	๔๑๒	๑๙	๑๓	๔๔๔	๑๐๐

/จากตารางที่ ๕...

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ได้รับการพัฒนา จำนวน ๔๔๔ คน โดยบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีสัดส่วนได้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๔ ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๖ ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด และบุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๑ ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ จังหวัดลพบุรีได้ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยการรณรงค์ให้ข้าราชการถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ได้แก่

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

นอกจากนี้ จังหวัดลพบุรีได้มีการประกาศยกย่องบุคคลตัวอย่าง เช่น ประกาศผลการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดลพบุรี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน แก่ข้าราชการ และบุคคลทั่วไป

๕.๒ การสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจ

จังหวัดลพบุรีเป็นจังหวัดขนาดกลาง ส่วนราชการหลายแห่งได้พยายามจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน ภายในองค์กร เช่น ออกกำลังกายวันพุธ การสังสรรค์ ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาส สำคัญของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร การจัดหา/จัด จ้างเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ (Hardware) เทคโนโลยีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การรับรองรายได้แก่บุคลากรในการเข้าถึงแหล่งเงินสำหรับการจัดซื้อที่อยู่อาศัย/สิ่งอำนวยความสะดวก ในครอบครัว นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย สำหรับเป็นสถานที่ผ่อนคลาย เสริมสร้างความแข็งแรงของสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ออกกำลังกายอย่างสะดวก เป็นต้น

๕.๓ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19

จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของบุคลากร การดูแล รักษาสุขภาพของบุคลากร การป้องกันความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด โดยให้ความร่วมมือการดำเนินการตามมาตรการที่รัฐบาลกำหนด จึงได้มีแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานใน ๓ ลักษณะ คือ

(๑) Work from home

(๒) การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา

(๓) การปฏิบัติงานตามปกติ

๕.๔ การร่วมกิจกรรมจิตอาสาของบุคลากรจังหวัดลพบุรี

จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา โดยส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงานของจังหวัดได้จัดขึ้น ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และได้มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นทุกปี

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีกิจกรรมสำคัญ ในการแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสาเพื่อร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ในปี ๒๕๖๕ มีบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทั้งภายในและภายนอก จำนวน ๙๐๐ คน ได้ร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานที่ปลูกป่า และบริจาคสิ่งของปันน้ำใจในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

๖. สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของจังหวัดลพบุรี

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรีทั้งสิ้น จำนวน ๕,๘๑๘ คน เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๓,๓๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑,๘๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และพนักงานราชการ มีจำนวน ๓๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

การบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดลพบุรี ปรากฏว่ามีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ จำนวน ๒๑๒ คน มีข้าราชการโอน/ย้ายออก และลาออก/เกษียณ จำนวน ๒๓๙ คน น้อยกว่าจำนวนข้าราชการออก ๒๗ คน

การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ข้าราชการมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ สัดส่วนของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๒ มีสัดส่วนมากกว่าครั้งที่ ๑ (๔๓.๔๐ : ๔๖.๘๖) ระดับดีมาก ครั้งที่ ๑ มีสัดส่วนมากกว่าครั้งที่ ๒ (๕๔.๖๗ : ๕๑.๔๒) และระดับดี ครั้งที่ ๑ มีสัดส่วนมากกว่าครั้งที่ ๒ (๑.๙๓ : ๑.๗๒) นอกจากนี้ ผลการประเมิน ในระดับปรับปรุง มีจำนวนลดลง ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดี

บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี ที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔๔ คน โดยได้รับการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๔ ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด ซึ่งยังเป็นสัดส่วนต่ำอยู่

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลพบุรี ดำเนินการได้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามยังมีหลายประเด็นที่ไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความต้องการในการพัฒนา เป็นต้น

๗. รายงานประเด็นปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ของจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

จังหวัดลพบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยพบปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้มีแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. บุคลากร ๑) บุคลากรยึดติดกับค่านิยมและวัฒนธรรมแบบเดิม ๆ ในการปฏิบัติงาน ๒) อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอ ๓) บุคลากรมีความรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบ ยังไม่สามารถปฏิบัติงานแทนบุคคลอื่นได้ดีพอ ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้งานใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรมีความรู้ไม่กว้างขวางนัก ๔) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคคล	๑. บุคลากร ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาแนวคิด ๒) ขอรับการสนับสนุนบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือจัดกำลังคนที่เหมาะสมและระบุตัวตนในการทำงานทดแทน มีการมอบหมายงานและการส่งมอบงานเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดให้มีการทำงานคู่ขนานกันจนกว่าจะทำงานทดแทนกันได้ ๓) ให้บุคลากรได้ศึกษา และเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และให้มีการหมุนเวียน ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ๔) การพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมผ่านระบบ zoom meeting การประชุม ผ่าน Facebook Live ผ่านระบบ VCS ไปยังอำเภอ Conference เป็นต้น
๒. งบประมาณ ๑) ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกคน ๒) งบประมาณจำกัดไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทุกเป้าหมาย ๓) การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ยังขาดฐานข้อมูลที่ชัดเจน	๒. งบประมาณ ๑) ขอรับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจากส่วนกลาง ๒) ให้ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในงาน เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
๓. วัสดุอุปกรณ์ ด้าน ICT มีไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย	๓. วัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อจัดจ้างควรเลือกวัสดุ/อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ใช้งานได้คุ้มค่า

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. การบริหารจัดการ ๑) ขาดการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ชัดเจน ๒) การบริหารจัดการมักนำทฤษฎีของต่างประเทศมาใช้มากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ๓) ขาดการสื่อสารและทำความเข้าใจที่ตรงกัน ในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ	๔. การบริหารจัดการ ๑) จัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทักษะ เฉพาะด้าน ที่องค์กรขาดแคลน ๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ที่กรม กระทรวง ส่วนราชการต่าง ๆ จัดขึ้นเพื่อนำความรู้นั้นมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน ๓) ปลุกฝัง สร้างความมีระเบียบวินัยในการทำงานให้ทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
๕. อื่น ๆ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการยังไม่มี การวัดด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมทางสังคม	๕. อื่น ๆ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการให้มีการเน้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์