ข้อมูลผลการดำเนินงานของจังหวัดประกอบการตัดสินใจในการประเมินผู้บริหารองค์การ
(ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่)
ประเด็นการประเมินที่ ๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

๗.๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

-การแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

(แหล่งข้อมูล รายงาน PMQA หมวด ๕ จังหวัดแพร่ พ.ศ.๒๕๖๓)

ในการสรรหาบุคคล ในส่วนของข้าราชการในจังหวัดจะดำเนินการโดยคำสั่งย้ายจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจะผ่านกระบวนการคัดเลือกจาก ก.พ. (ภาค ก) และการคัดเลือกจากหน่วยงานส่วนกลาง (ภาค ข และ/หรือภาค ค) เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สำหรับในส่วนของการสรรหาพนักงาน/ลูกจ้างเหมาบริการ จังหวัดแพร่ได้ดำเนินการสรรหาคัดเลือกตามระเบียบทางราชการกำหนด และมีการกำหนดเกณฑ์ขั้นตอนการคัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับสมัคร เช่น กระบวนการสรรหาพนักงานทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดคุณวุฒิและคุณสมบัติและทักษะความสามารถของผู้สมัครที่เหมาะสมและจำเป็นกับตำแหน่งงาน การทดสอบข้อเขียนและ/หรือภาคปฏิบัติในความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีการสอบสัมภาษณ์เพื่อซักถามประวัติ ประสบการณ์ และทัศนคติการทำงานของผู้สมัคร เพื่อคัดเลือกผู้ที่จะมาปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครได้ อย่างแท้จริง

การทำงานให้บรรลุผล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานภารกิจจังหวัดให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีการมอบหมายอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง ๒ ท่าน ปฏิบัติราชการแทน กำกับดูแลส่วนต่างๆ โดยมอบดูแลส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับ ด้านเศรษฐกิจ สังคม มั่นคง รวมทั้งได้มอบอำนาจในการบริหารงานให้หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารงานของจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมเครือข่ายและกลไกคณะกรรมการชุดต่างๆเพื่อทำงานในแนวราบและแนวดิ่งอย่างรวดเร็วขึ้น เช่น คณะกรรมการ ก.บ.จ.แพร่ ซึ่งประกอบด้วย ผวจ. รอง ผวจ. หัวหน้าส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อทำหน้าที่ด้านการบริหารจัดการแผนพัฒนาจังหวัด อีกทั้ง มีการมอบหมายตัวชี้วัดระดับจังหวัด ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงระดับหน่วยงาน และสู่ระดับบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งมีการเกลี่ยอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ในบางตำแหน่ง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมากขึ้น (๔)การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จังหวัดแพร่ พบว่า อายุเฉลี่ยของบุคลากรของจังหวัดแพร่โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีอัตราการโยกย้ายจากคำสั่งส่วนกลางในสังกัดสูง ทำให้มีปัญหาการ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานสำคัญในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาความยุ่งยากในจังหวัดเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่หลากหลายสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารราชการงานสำคัญของจังหวัดเป็นไปอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ จังหวัดได้ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญทั้งรูปแบบทางการและไม่ทางการ อาทิ มีการทำคลังความรู้ของผู้จะเกษียณ คู่มือการปฏิบัติงาน จัดประชุม/อบรม/สัมมนา จัดกิจกรรม Cop และการสอนงาน coaching เป็นต้น เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากรต่างๆ อาทิ ข้อกฎหมาย/ระเบียบ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการย้ายหมุนเวียนข้าราชการภายในจังหวัดหรือจ้างเหมาบริการภายนอกเพื่อสนับสนุนหรือปฏิบัติหน้าที่เพิ่มแทนตำแหน่งที่จำเป็นแต่ว่างลง

จังหวัดแพร่มีการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในจังหวัดทุกระดับ ด้วยระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งจากจังหวัดและส่วนราชการในสังกัดและสังกัดอื่นๆ โดยมีผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ร้อยละ ๘๒ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร ลดปัญหา

ความผิดพลาดการทำงานได้น้อยลง ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานของจังหวัดแพร่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้จังหวัดก็ได้สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การอนุญาตให้ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การปรับเปลี่ยนสายงานของข้าราชการและเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น ไม่เกินร้อยละ ๖ รวมทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรที่จะมีคุณสมบัติเลื่อนขึ้นตำแหน่ง เข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เป็นต้น

ระดับบุคลากร	ทางการ	ไม่ทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ปฏิบัติงาน	-ฝึกอบรม/สัมนาหลักสูตรต่างๆ เช่น งบประมาณ กฎหมายเกี่ยวกับการพัสดุ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการปฏิบัติงาน หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยข้าราชการที่ดี โครงการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	-การเรียนรู้จากการทำงาน -การสอนงาน -การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ผ่าน e-learning -การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน -การพัฒนานวัตกรรม -การทำงานวิจัย R2R -การเรียนรู้เทียบเคียงจาก Bestpractice ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน	-กระทรวง/กรม สังกัด -ส่วนราชการอื่นๆ เช่น ก.พ. ก.พ.ร. สภาพัฒน์ กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ เป็นต้น -จังหวัด
หัวหน้างาน	-ทุนศึกษา/อบรมต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่นหลักสูตรหัวหน้า ส่วนราชการและผู้บริหารจังหวัดแพร่หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง		
ผู้บริหาร	-หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		

-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

(แหล่งข้อมูล รายงาน PMQA หมวด ๕ จังหวัดแพร่ พ.ศ.๒๕๖๓)

จังหวัดแพร่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง โดยยึดหลักเปิดเผยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และตามแนวทางขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยก่อนการประเมินกำหนดให้มีการออกประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานให้กับทุกท่านหน่วยงาน และแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบกรอบแนวทางในการพิจารณา รวมทั้งให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งผลการประเมินนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ ยังมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด และประกาศยกย่องชมเชยในระดับหน่วยงาน เป็นต้น

****