<จังหวัดแพร่ มีการเพิ่มเติมสถานการณ์ข้อมูลเป็นประจำ (Update)>
...ผู้อ่านสามารถ โหลดหน้านี้ใหม่ทุกครั้ง (Refresh) เพื่อไม่พลาดข่าวสารใหม่...

O๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี จังหวัดแพร่

๑. แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๓. เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๒

จังหวัดแพร่ มีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เป็นข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นรายงานผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งเป็น ๒ ด้าน ประกอบไปด้วย

๑. ด้าน HRD : ผลการพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) : HRD รวม ๙ กิจกรรมหลัก

๒. ด้าน HRM & HRD : ผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดแพร่ หมวดที่ ๕ บุคลากร : HRM

ด้าน HRD

ด้านผลการพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ)

๑. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าฝึกอบรม**โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับข้าราชการระดับต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย** ได้กำหนดดำเนินโครงการฯ รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ – ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ กรุงเทพมหานครและวิทยาลัยมหาดไทย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ นางสาวอรวรรยา ฟองดา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน กลุ่มงานอำนวยการ สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับข้าราชการระดับต้น ประกอบไปด้วย

(๑.๑) ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

(๑.๒) ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงมหาดไทย

(๑.๓) ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม จิตบริการ (Ice Breaking)

(๑.๔) ความรู้เกี่ยวกับแผนภาค แผนกลุ่มจังหวัด แผนจังหวัด

(๑.๕) การสร้างแรงบันดาลใจในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

(๑.๖) กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ความรับผิดทางละเมิด และข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

(๑.๗) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

(๑.๘) วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง

(๑.๙) ข้อตรวจพบ ข้อสังเกต ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง

(๑.๑๐) เทคนิคในการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม

(๑.๑๑) การศึกษาดูงาน :

(๑.๑๑.๑) การดำเนินงานพัฒนาของชุมชนที่นำแนวความคิดการพัฒนารูปแบบใหม่ คือ กิจการเพื่อสังคมมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชุมชน ณ ชุมชนเก่าริมน้ำจันทบูร อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

(๑.๑๑.๒) ศาสตร์พระราชากับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ ณ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

(๑.๑๑.๓) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน ณ ร้านป้าแกลบ ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

(๑.๑๑.๔) การบริหารจัดการสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ กับการจัดองค์กร กลไก ระบบ เทคนิค และเครื่องมือในการบริหารจัดการ ณ สถาบันวิทยสิริเมธี อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง

(๑.๑๒) การบริหารจัดการการพัสดุภาครัฐ

(๑.๑๓) การพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาทในการสมาคม

(๑.๑๔) ความรู้ด้านทักษะดิจิทัลของข้าราชการ

(๑.๑๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามรอยธรรม

(๑.๑๖) ข้อตรวจพบ ข้อสังเกต ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัสดุภาครัฐ

(๑.๑๗) สรุปประเด็นการศึกษาดูงาน : นำเสนอรายงานกลุ่ม

<โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับข้าราชการระดับต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย>

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๑-๔.pdf

๒. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าฝึกอบรม**เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.** ได้กำหนดจัดอบรมฯ รุ่นที่ ๔ ในวันที่ ๖ – ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ ห้องแมจิก ๒ ชั้น ๒ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ คือ นายชูชาติ ไทยภักดิ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐แก่จังหวัด ประกอบไปด้วย

(๒.๑) การนำแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking)มาปรับใช้กับการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประกอบไปด้วย มิติระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน, มิติระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมิติระบบราชการที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

(๒.๒) การนำเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)และกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ ในหมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และในหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ

(๒.๓) แนวทางการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ประกอบไปด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ

(๒.๔) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติในหน่วยงานภาครัฐ พร้อมกับการให้คำปรึกษากับหน่วยงานภาครัฐ

<โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.>
http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๑-๔.pdf

๓. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าฝึกอบรม**หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ โดย สำนักงาน ก.พ.** ได้กำหนดจัดอบรมฯ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๙ อาคารสำนักงาน ก.พ. ต้องเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จากส่วนราชการ ซึ่งไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนี้มาก่อนคือ นายชีวภัทร์ สวิงสุวรรณ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ กลุ่มงานอำนวยการ สำนักงานจังหวัดแพร่ และมีรายชื่อสำรอง คือ นายภิญโญ สุนทรวิภาต ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อดำเนินการทางวินัยให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ แก่จังหวัด

<โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ โดย สำนักงาน ก.พ.>
http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๑-๔.pdf

๔. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าฝึกอบรม**การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กระทรวงมหาดไทย โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**ได้กำหนดจัดอบรมฯ รุ่นที่ ๒ ในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๔ โรงแรมสวนดุสิต ดิโอเพ่น กรุงเทพมหานคร คือ นายภิญโญ สุนทรวิภาต ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กระทรวงมหาดไทย แก่จังหวัด ประกอบไปด้วย

(๔.๑) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้งานระบบ
(๔.๒) คำขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ
(๔.๓) คำร้องขอย้าย
(๔.๔) แบบฟอร์มการขอข้อมูลต่างๆ
(๔.๕) การขอออกนอกเขตพื้นที่
(๔.๖) การขอเดินทางไปต่างประเทศ

<โครงการฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กระทรวงมหาดไทย โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย>
http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๑-๔.pdf

๕. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการผู้มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก เข้าฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่นที่ ๓๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **โดย กระทรวงมหาดไทย** ได้กำหนดจัดอบรมฯ ในระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยมหาดไทย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ๑. นางสาวนภาพร เยาวรัตน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และ ๒. นายชูชาติ ไทยภักดิ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้ แบ่งเป็น ๖ หมวดวิชา รวม ๒๐๖ ชั่วโมง ประกอบไปด้วย

(๕.๑) หมวดวิชาที่ ๑ การพัฒนากระบวนการคิด (จำนวน ๓ ชั่วโมง)

(๕.๒) หมวดวิชาที่ ๒ สถานการณ์ประเทศไทย (จำนวน ๒๔ ชั่วโมง)

(๕.๓) หมวดวิชาที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรและการใช้เทคโนโลยี (จำนวน ๔๕ ชั่วโมง)

(๕.๔) หมวดวิชาที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (จำนวน ๔๘ ชั่วโมง)

(๕.๕) หมวดวิชาที่ ๕ การเสริมสร้างประสบการณ์การบริหาร (จำนวน ๔๒ ชั่วโมง)

(๕.๖) หมวดวิชาที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพของตนเอง (จำนวน ๔๕ ชั่วโมง)

วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๑) การบรรยายทางวิชา โดยคณาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจนนักบริหารที่มีชื่อเสียงและประสบการณ์สูง และ ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็นโดยฝึกหาข้อสรุป/มติจากการระดมสมอง (Brainstorming) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการนำเสนอ (Presentation) การจัดทำรายงานการศึกษา และการฝึกปฏิบัติการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ประกอบไปด้วย ๒.๑) การเรียนรู้/ฝึกปฏิบัติในศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง/พื้นที่โครงการพระราชดำริ และ ๒.๒) การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก/ภาคราชการ/ภาคเอกชน/ภาคประชาชนที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ - ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังนี้

นครเซี่ยงไฮ้

- เขตเศรษฐกิจพิเศษของสาธารณรัฐประชาชนจีน
- การบริหารจัดการขยะของเมืองขนาดใหญ่
- การส่งเริมวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs)
- การพัฒนาการค้าการลงทุนในสาธารณรัฐประชาชนจีน
- การวางผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

นครหังโจว

- โครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ กลุ่มบริษัทอาลีบาบา (Alibaba Group)
- การรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยการลดมลภาวะภายในเมืองและเพิ่มความปลอดภัยในการใช้ท้องถนน : ระบบจักรยานสาธารณะ

<โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่นที่ ๓๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย กระทรวงมหาดไทย >

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๕.pdf

๖. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าฝึกอบรม**การหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะในการขับเคลื่อนงานสำหรับข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกระทรวงมหาดไทย** ได้กำหนดจัดอบรมฯ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องราชา ๑ ชั้น ๑๑ โรงแรมปรินซ์พาเลซ มหานาค กรุงเทพมหานคร คือ ๑. นางกมลวรรณ จังติยานนท์ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และ ๒. นายธารณ์ ธรรมิกนนท์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในบริบทโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศ แก่ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะลักษณะงานที่สนับสนุน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแนวคิดในการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย

(๖.๑) บทบาทของกระทรวงมหาดไทยในการขับเคลื่อนโครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร. โดยนายสุธี ทองแย้ม ที่ปรึกษาด้านการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

(๖.๒) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศของกระทรวงมหาดไทย โดยนายเอกพงษ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการ ป.ย.ป. มท.

(๖.๓) การคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสังเคราะห์ โดย ผศ.ดร.จิดาภาค ถิระศิริกุล รองผู้อำนวยการสถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ

(๖.๔) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย นางสาวอโรชา นันทมนตรี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๖.๕) การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อการวางแผน โดย ดร.ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ กรรมการ ผจก.แอทไวส คอนซัลติ้ง จำกัด

(๖.๖) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดย นางกาญจนา ภัทรโชค อธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ

(๖.๗) ทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.

(๖.๘) การจัดทำงบประมาณและการบริหารงบประมาณ โดย ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณหรือผู้แทน

(๖.๙) การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ โดย นายอธิวัฒน์ โยอาศรี ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบพัสดุ กองพัสดุ กรมชลประทาน

<โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะในการขับเคลื่อนงาน
สำหรับข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย กระทรวงมหาดไทย>
http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๖.pdf

๗. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โครงการคลินิกให้คำปรึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (คลินิก ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ **โดย สำนักงาน ป.ป.ช.** ได้กำหนดจัดกิจกรรมฯ ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓ ณ Hotel ibis Styles Chiang Mai จังหวัดเชียงใหม่ คือ ๑. นางสาวภัทธิรา พัชรภัค นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล และ ๒. นางสาวสมฤทัย เกตุเทศ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อให้คำปรึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดย นางสาวชนิดา อาคมวัฒนะ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบและวิชาการ สำนักงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบไปด้วย

(๗.๑) แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๗.๒) บทบาทของผู้บริหารจังหวัด และ ADMIN กับการขับเคลื่อนและกำกับติดตามเครื่องมือ การประเมิน IIT และ EIT และตัวชี้วัดที่ ๑ - ๘ ในบริบทของจังหวัด

(๗.๓) จุด Check Point ของเครื่องมือ OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ - ๑๐ ในบริบทจังหวัด

(๗.๔) การใช้งานระบบ ITAS และข้อระวัง

<กิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โครงการคลินิกให้คำปรึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (คลินิก ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย สำนักงาน ป.ป.ช. >

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๗.pdf

๘. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยวิธีการแบบ ๓๖๐ องศา ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ **โดย สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย** ได้กำหนดจัดอบรมฯ รุ่นที่ ๒ ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้อง ๙๒๐๑ ชั้น ๒ อาคารเฉลิมพระเกียรติ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เลขที่ ๔๖ ถนนจรัลสนิทวงศ์ แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ คือ นางสาวสมฤทัย เกตุเทศ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในส่วนสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ให้มีความถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยวิธีแบบ ๓๖๐ องศา ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของข้าราชการ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วย

(๘.๑) โครงสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการ สป. โดย ผศ. ดร.ฐัศแก้ว ศรีสด ที่ปรึกษาโครงการฯ และออกแบบ บริษัท โซลูชั่นส์ ดิจิทัล จำกัด

(๘.๒) วิธีการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการ สป. สำหรับผู้ประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน/อธิบดี) โดย นายสาวิต แก้วคำจันทร์ โปรแกรมเมอร์ บริษัท โซลูชั่นส์ ดิจิทัล จำกัด

(๘.๓) การฝึกปฏิบัติใช้ระบบฯ ในฐานะผู้ประเมินและผู้รับประเมินและการแสดงผลรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของจังหวัด โดย นายสาวิต แก้วคำจันทร์ โปรแกรมเมอร์ บริษัท โซลูชั่นส์ ดิจิทัล จำกัด

<โครงการฝึกอบรมการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยวิธีการแบบ ๓๖๐ องศา ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย>

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๘.pdf

๙. จังหวัดแพร่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมโครงการประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เชิงพื้นที่ **โดย สำนักงาน ป.ป.ช.** ได้กำหนดจัดอบรมฯ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติคุ้มคำ ตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ คือ นางสาวภัทธิรา พัชรภัค นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ มีเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความรู้ความเข้าใจในกรอบและแนวทางการประเมินให้เป็นตามมาตรฐานและทิศทางเดียวกัน โดย ผู้อำนวยการสำนักงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและคณะประกอบไปด้วย

(๙.๑) ชี้แจง เรื่อง ปฏิทินและแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๙.๒) การบรรยาย เรื่อง กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการใช้งานระบบ ITAS

<โครงการประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เชิงพื้นที่ โดย สำนักงาน ป.ป.ช.>

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๒๘.๙.pdf

ด้าน HRM & HRD

ด้านผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จังหวัดแพร่

หมวด 5 บุคลากร

๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

(๑)นอกจากภาระงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติ ภาระงานที่กระทรวง กรมมอบหมายและภาระงานเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ประเทศไทยแล้วจังหวัดยังมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการแปลงนโยบายสำคัญของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมในพื้นที่ตามวาระความจำเป็นในแต่ละช่วงเวลา ทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของภารกิจจังหวัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งในการบริหารราชการในจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่เป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี กระทรวง กรม มาปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับพื้นที่และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดและอำเภอ และมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังจากแต่ละกรมทั้งจากส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาสนับสนุนการขับเคลื่อนบริหารจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ที่ครอบคลุมด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงภายในจังหวัด ตามพันธกิจหลักของจังหวัดแพร่และรัฐบาลกำหนด โดยจังหวัดมีอัตรากำลังด้านบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวน ๓,๓๙๔ คน นอกจากนี้ ยังได้มีการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นรายกรณีและบางช่วงระยะเวลา โดยได้กำหนดแผนด้านทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HRScorecard เชื่อมโยงกับพันธกิจสำคัญของจังหวัด เพื่อเป็นกรอบแผนงานการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในจังหวัด เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแพร่มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินการภารกิจหลักของจังหวัดและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) ในการสรรหาบุคคลใหม่ สำหรับในส่วนของข้าราชการในจังหวัดจะดำเนินการโดยคำสั่งย้ายจากหน่วยงานต้นสังกัด 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 เพื่อคัดเลือกผู้ที่จะมาปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครได้อย่างแท้จริง

(๓)การทำงานให้บรรลุผล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานภารกิจจังหวัดให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีการมอบหมายอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง ๒ ท่าน ปฏิบัติราชการแทน กำกับดูแลส่วนต่างๆ โดยมอบดูแลส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับ ด้านเศรษฐกิจ สังคม มั่นคง รวมทั้งได้มอบอำนาจในการบริหารงานให้หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารงานของจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมเครือข่ายและกลไกคณะกรรมการชุดต่างๆเพื่อทำงานในแนวราบและแนวดิ่งอย่างรวดเร็วขึ้น เช่น คณะกรรมการ ก.บ.จ.แพร่ ซึ่งประกอบด้วย ผวจ. รอง ผวจ. หัวหน้าส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อทำหน้าที่ด้านการบริหารจัดการแผนพัฒนาจังหวัด อีกทั้ง มีการมอบหมายตัวชี้วัดระดับ

จังหวัด ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงระดับหน่วยงาน และสู่ระดับบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งมีการเกลี่ยอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 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

ข. บรรยากาศการทำงานและสวัสดิการของบุคลากร

(๕) (๖)จังหวัดได้ให้ความสำคัญในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีแผนการดำเนินงานทั้งในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขภาพอนามัยของบุคลากร และสวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์/สอบถามความต้องการจากบุคลากร เช่น ปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้ทันสมัย สะอาด เอื้อต่อการทำงาน มีระบบการรักษาความปลอดภัย กล้องวงจรปิด อส.ประจำสถานที่ราชการ มีการซักซ้อมแผนการป้องกันอัคคีภัย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจบริเวณศาลากลางจังหวัด มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ นอกจากนี้ ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาและกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำทุกปี การส่งเสริมออกกำลังกาย มาตรการเฝ้าระวังและรับมือกับโรคระบาด และได้จัดสวัสดิการในรูปแบบที่หลากหลายอาทิ มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดที่พักสำหรับข้าราชการบุคลากรที่มีบุตร มีการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้าง ประกันชีวิตในบางตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งได้ติดตามวัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดต่อไปซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าบุคลากรในจังหวัดมีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ประเด็นที่พึงพอใจน้อยสุด คือ สถานที่ราชการคับแคบ ไม่เพียงพอต่อส่วนราชการในจังหวัด ทำให้ไปตั้งอยู่ที่ไกลจากศาลากลางจังหวัด ไม่สะดวกต่อการทำงาน ดังนั้น จังหวัดได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนดำเนินการจัดทำโครงการศูนย์ราชการใหม่ขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการในจังหวัดให้ดียิ่งขึ้น

๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(๗) (๘)(๙)จากการสำรวจประเมินความผูกพันของบุคลากร เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร เช่น ความท้าทายในงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ มีระบบการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจในจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๒ โดยปัจจัยสูงสุดในประเด็นมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของส่วนราชการ ซึ่งจากการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวจังหวัดแพร่ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทบทวนจัดทำเป็นแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของจังหวัดแพร่ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในจังหวัดแพร่ ให้มีความผาสุกและความผูกพันยิ่งขึ้นโดยจังหวัดแพร่สร้างความผูกพันในรูปแบบต่างๆ โดยเน้นสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน เช่น กิจกรรมสภากาแฟพบปะหารือข้าราชการระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด เดือนละ ๑ ครั้ง การจัดกิจกรรมและประเพณีของจังหวัดต่างๆ กิจกรรมทำบุญสืบชะตา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ตลอดจนมีนโยบายเพื่อให้บุคลากรเกิดการประสานความร่วมมือร่วมกันแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากสภาวะโลกร้อน เช่น ลดการ

นำเข้าขยะพลาสติกเข้ามาในพื้นที่ของ ศาลากลางจังหวัด ลดการใช้กระดาษหรือใช้ให้เกิดความคุ้มค่า ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า เป็นต้น จากผลการดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่า จำนวนบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นเพิ่มสูงขึ้น ทุกส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของจังหวัด การใช้พลังงานในสถานที่ราชการลดลง เป็นต้น

ข.วัฒนธรรมส่วนราชการ

(๑๐) จังหวัดแพร่ส่งเสริมวัฒนธรรม โดยเน้นการให้บริการด้วยใจและทำงานอย่างมีความสุข ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบ สุจริต โปร่งใส ผ่านกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานทั้งช่องทางการสื่อสารแบบทางเดียวและสองทาง ด้วยรูปแบบทางการและไม่ทางการ เช่น สร้างทีมส่วนราชการในกลุ่ม LineFacebook การรับฟังความคิดเห็นผ่านการประชุมในเวทีต่างๆ เช่น การประชุม ก.บ.จ. การประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สภากาแฟ การประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานชุดต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ เช่น โครงการจิตอาสาภัยพิบัติ โครงการจิตอาสาสนับสนุนงานควบคุมไฟป่าและแก้ไขปัญหาหมอกควัน โครงการจิตอาสาร่วมพัฒนาสังคม โดยผลการดำเนินงาน พบว่า ทุกส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนข้อร้องเรียนด้านทุจริตของข้าราชการลดลง

ค. การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

(๑๑) จังหวัดแพร่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง โดยยึดหลักเปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และตามแนวทางขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยก่อนการประเมินกำหนดให้มีออกประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานให้กับทุกท่านหน่วยงาน และแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบกรอบแนวทางในการพิจารณา รวมทั้งให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งผลการประเมินผลนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ยังมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด และประกาศยกย่องชมเชยในระดับหน่วยงาน เป็นต้น

(๑๒) (๑๓) (๑๔) จังหวัดแพร่มีการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในจังหวัดทุกระดับ ด้วยระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งจากจังหวัดและส่วนราชการในสังกัดและสังกัดอื่นๆ โดยมีผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ร้อยละ ๘๒ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร ลดปัญหาความผิดพลาดการทำงานได้น้อยลง ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานของจังหวัดแพร่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้จังหวัดก็ได้สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การอนุญาตให้ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การปรับเปลี่ยนสายงานของข้าราชการและเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๖ รวมทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรที่จะมีคุณสมบัติเลื่อนขึ้นตำแหน่ง เข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เป็นต้น

ระดับบุคลากร	ทางการ	ไม่ทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ปฏิบัติงาน	-ฝึกอบรม/สัมนาหลักสูตรต่างๆ เช่น งบประมาณ กฎหมายเกี่ยวกับการพัสดุ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการปฏิบัติงาน หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยข้าราชการที่ดี โครงการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	-การเรียนรู้จากการทำงาน -การสอนงาน -การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ผ่านe-learning -การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน -การพัฒนานวัตกรรม -การทำงานวิจัย R๒R -การเรียนรู้เทียบเคียงจาก Bestpractice ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน	-กระทรวง/กรม สังกัด -ส่วนราชการอื่นๆ เช่น ก.พ. ก.พ.ร. สภาพัฒน์ กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ เป็นต้น -จังหวัด
หัวหน้างาน	-ทุนศึกษา/อบรมต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่นหลักสูตรหัวหน้า ส่วนราชการและผู้บริหารจังหวัดแพร่ หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง		
ผู้บริหาร	-หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

๗.๓ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ประกอบด้วย (๑) ตัวชี้วัดด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (๒) ตัวชี้วัดด้านบรรยากาศการทำงาน (๓) ตัวชี้วัดด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพัน และ (๔) ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ

No	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ข้อมูลย้อนหลังอย่างน้อย ๓ จุด		
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ร้อยละบุคลากรสำนักงานจังหวัดที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๘๐	๗๐	๗๕	๘๐
๒	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นของจังหวัด	ร้อยละ ๕๓	๕๑.๖๔	๕๓.๘๗	๕๓.๑๕
๓	จำนวนข้าราชการพลเรือนที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับประเทศ (คน)	๓ คน/ปี	๓	๓	๓
๔	จำนวนบุคลากรของส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา	๔,๐๐๐	๒,๙๒๘	๓,๔๒๘	๖,๓๕๖
๕	ร้อยละหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม ๕ส อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๖	ร้อยละของหน่วยงานที่มีโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๗	ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

****