รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จังหวัดแพร่

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ..... .....

(นายชุติเดช มีจันทร์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

.....๕...../.....มกราคม...../.....๒๕๖๗.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ – สกุล นายบุญเกิด การิยา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สังกัด สำนักงานจังหวัดแพร่
โทรศัพท์ ๐๕๔ ๕๒๑๘๒๓ โทรสาร ๐๕๔ ๕๒๑๘๒๓
e-mail address Phrae.hr@gmail.com

[ส่วนที่ ๑] ข้อมูลเบื้องต้นของจังหวัด

๑. เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

(๑) วิสัยทัศน์ของจังหวัดแพร่

“แพร่เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เกษตรปลอดภัย ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ท่องเที่ยวยั่งยืน”

จังหวัดจะมุ่งเน้นการเป็นเมืองน่าอยู่ และมีชุมชนเข้มแข็ง การขับเคลื่อนของจังหวัดเน้นการเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการพัฒนาเกษตรปลอดภัยและเศรษฐกิจฐานราก ควบคู่กับการรักษาสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวและวัฒนธรรมที่เน้นการคุณค่า เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อทำให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงปลอดภัย

(๒) พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนพื้นฐานเศรษฐกิจฐานรากและเกษตรปลอดภัย

๒. รักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ควบคู่กับการพัฒนาเมือง

๓. ส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงเพื่อนำสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง

(๓) เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจมีความมั่นคง สร้างมูลค่าและบริการมูลค่าสูงและรายได้แก่ประชาชนมากขึ้น

๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ รักษาและฟื้นฟู ควบคู่กับการพัฒนาเมืองอย่างสมดุล

๓. การท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้ฐานทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งและปลอดภัย

๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) ร้อยละมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๒

๒) จำนวนพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๒๕๐ ไร่

๓) จำนวนจุดสะสมความร้อน ลดลงจากค่าเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง ร้อยละ ๑๐

๔) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง

๕) หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดในพื้นที่ ร้อยละ ๖๐ ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมด

๓. ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

๑) ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการเกษตร เศรษฐกิจการค้า การลงทุน ให้สามารถแข่งขันได้ เชื่อมโยงภูมิภาค และต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อรับรองการเป็นเมืองน่าอยู่

๒) ประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการเกษตร เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ให้สามารถแข่งขันได้ เชื่อมโยงภูมิภาค และต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการ

๒. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๓. เพื่อสร้างโอกาสทางการตลาดและส่งเสริมความร่วมมือด้านการค้า การลงทุน

เป้าหมายการพัฒนา เพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับภูมิภาคอื่นและประเทศเพื่อนบ้าน

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของจังหวัด

จังหวัดแพร่ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๖ “สังคม คุณภาพชีวิต ความมั่นคง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” โดยใช้กลยุทธ์ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ การเสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคมเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ให้สามารถดำรงชีวิต ตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบูรณาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและพัฒนาระบบการเฝ้าตรวจ การเสริมสร้างศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการสาธารณภัย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน โดยมีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๒ กับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดแพร่ ๒๕๖๖		แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖	
ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการที่รองรับ
- ยกระดับขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการเกษตร เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ให้สามารถแข่งขันได้ เชื่อมโยงภูมิภาคและต่างประเทศ - ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อรับรองการเป็นเมืองน่าอยู่	-การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ การเสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคมเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ให้สามารถดำรงชีวิต ตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-พัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่คอรัปชั่น -ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการทำงานแบบเครือข่าย	-โครงการยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสของจังหวัดแพร่ -โครงการแพร่สุจริตใสสะอาดต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ประจำปี ๒๕๖๒ -โครงการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อต้านทุจริต

๑.๔ กรอบอัตรากำลังทั้งหมดของ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่

- ข้าราชการ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานราชการ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งที่มีคนครอง รวม ๖ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	หน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกลุ่มรองจากหัวหน้าสำนักงานจังหวัด รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของจังหวัด	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑) งานสนับสนุนผู้ว่าราชการจังหวัดเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ๒) งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๓) งานคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ๔) งานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัด ๕) งานบริหารงานบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ๖) งานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๗) งานการพัฒนาระบบราชการของจังหวัด	
พนักงานทรัพยากรบุคคล		๑) งานประสานกับสำนักงาน ก.พ. ด้านการบริหารบุคคลของจังหวัด ๒) งานพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ๓) งาน อ.ก.พ.จังหวัด ๔) งานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานจังหวัด ๕) งานร้องเรียน/ร้องทุกข์ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ๖) งานระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลของจังหวัด ๗) งานคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด	
พนักงานทรัพยากรบุคคล		๑) งานประสานกับสำนักงาน ก.พ. ด้านการบริหารบุคคลของจังหวัด ๒) งานพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ๓) งาน อ.ก.พ.จังหวัด ๔) งานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานจังหวัด ๕) งานร้องเรียน/ร้องทุกข์ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ๖) งานระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลของจังหวัด ๗) งานคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด	

๕. สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จังหวัดแพร่ได้มีการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ (๑ มีนาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัดด้วยความเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่และประกาศจังหวัดลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่องช่วงเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ทั้งนี้หากผู้รับการประเมินมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรืออยู่ในระดับปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามประกาศจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งสรุปผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัดแพร่ในปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๖ ทั้ง ๒ รอบการประเมินดังนี้

ตารางผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ผลการประเมิน	รอบประเมินที่ ๑/๒๕๖๖		รอบประเมินที่ ๒/๒๕๖๖	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ดีเด่น (๙๑.๐๐ – ๑๐๐)	๘๔๘	๓๕.๑๑	๙๓๔	๓๗.๓๗
๒	ดีมาก (๘๑.๐๐ - ๙๐.๙๙)	๖๔๖	๒๖.๗๕	๖๖๓	๒๖.๕๓
๓	ดี (๗๑.๐๐ - ๘๐.๙๙)	๘๓๐	๓๔.๓๗	๗๕๗	๓๐.๒๙
๔	พอใช้ (๖๐.๐๐ - ๗๐.๙๙)	๖	๐.๒๕	๒	๐.๐๘
๕	ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐)	๑	๐.๐๔	๐	๐.๐๐
๖	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (ลาศึกษาต่อ / ปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน)	๘๔	๓.๔๘	๑๔๓	๕.๗๒
รวม		๒,๔๑๕	๑๐๐	๒,๔๙๙	๑๐๐

จากตารางผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัดแพร่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่าในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ มีข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไปเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑/๒๕๖๖ คือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๒๖ แต่ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ มีข้าราชการผู้ได้รับผลการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๙๑ ระดับดีตั้งแต่ร้อยละ ๗๑ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๘๑ และระดับพอใช้ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๗๑ มีร้อยละที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ คือระดับดีมากลดลงร้อยละ ๐.๒ ระดับดีลดลงร้อยละ ๔.๐๘ และระดับพอใช้ลดลงร้อยละ ๐.๑ ๗ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับปรับปรุงน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ มีจำนวน ๑ คน แต่รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ มีผู้ได้รับผลการประเมินในระดับปรับปรุงและผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนกรณีลาศึกษาต่อและปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือนในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๒/๒๕๖๖ มีสัดส่วนร้อยละเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับรอบการผลการประเมินรอบที่ ๑/๒๕๖๖ ร้อยละ ๒.๒๔

๖. สถิติการเคลื่อนย้ายเข้า - ออก ของข้าราชการ

จังหวัดแพร่มีข้าราชการพลเรือนในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัด ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ตามกรอบอัตรากำลังที่กรม/กระทรวงต้นสังกัดกำหนด ที่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ตาม มาตรา ๕๗ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ทั้งสิ้น ๒,๕๓๓ คน แต่มีข้าราชการพลเรือนผู้ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๒,๔๙๙ คน แยกเป็นข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒,๓๘๔ คน ข้าราชการจากจังหวัดอื่นมาช่วยราชการ จำนวน ๗๕ คน และข้าราชการพลเรือนที่ลาศึกษาต่อ ๔๐ คน หากพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนของจังหวัดแพร่กับข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานจริง พบว่า มีข้าราชการพลเรือนปฏิบัติงานจริงน้อยกว่าจังหวัด ๓๔ คน และที่ปฏิบัติงานจริงยังลาศึกษาต่อจำนวน ๔๐ คน ทำให้มีข้าราชการพลเรือนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานจริงตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗๔ คน นอกจากนี้หากพิจารณาตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนไปช่วยราชการ ข้าราชการพลเรือนที่มาช่วยราชการ และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนบางตำแหน่งที่มีการทดแทนกันอาจไม่สัมพันธ์กันและสอดคล้องกับอัตรากำลัง เช่นผู้ลาศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งแพทย์ แม้ตำแหน่งที่มาช่วยราชการจะมากกว่าตำแหน่งที่ไปช่วยราชการ ไม่ได้ดำรงตำแหน่งแพทย์ จึงไม่สามารถทดแทนกันได้

ข้อมูล ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)
กรอบอัตรากำลัง	๒,๕๒๖
ข้าราชการปฏิบัติงาน	๒,๓๖๗
มาช่วยราชการ	๗๕
ไปช่วยราชการ	๔๔
ลาศึกษาต่อ	๔๐

จำแนกอัตรากำลังข้าราชการแยกประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)
ประเภททั่วไป	๙๒๕
ประเภทวิชาการ	๑,๕๓๓
ประเภทอำนวยการ	๖๕
ประเภทบริหาร	๓
รวมทั้งสิ้น	**๒,๕๒๖**

๗. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จังหวัดแพร่

ที่	หน่วยงานราชการ	จำนวน
๑	สำนักงานจังหวัดแพร่	๒๗
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่	๑๑๒
๓	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดแพร่	๙
๔	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่	๖๑
๕	สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่	๙๕
๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฯ	๓๐
๗	สำนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑๐
๘	สำนักงานประชาสัมพันธ์ฯ	๔
๙	สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่	๓
๑๐	สำนักงานจัดหางานจังหวัดแพร่	๕
๑๑	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแพร่	๑๕
๑๒	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแพร่	๖
๑๓	สำนักงานสถิติจังหวัดแพร่	๓
๑๔	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแพร่	๗
๑๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแพร่	๒๗
๑๖	สำนักงานประมงจังหวัดแพร่	๑๐
๑๗	สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่	๙๒
๑๘	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่	๒๓
๑๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจังหวัดแพร่	๑๗
๒๐	สำนักงานคลัง จังหวัดแพร่	๑๓
๒๑	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่	๙
๒๒	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดแพร่	๙
๒๓	เรือนจำจังหวัดแพร่	๙๒
๒๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแพร่	๖
๒๕	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่	๙
๒๖	สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดแพร่	๙๕๑

ที่	หน่วยงานราชการ	จำนวน
๒๗	โรงพยาบาลแพร่	๘๓๐
๒๘	สำนักงานขนส่งจังหวัดแพร่	๓๑
๒๙	สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดแพร่	๖
๓๐	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่	๑๙
๓๑	สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดแพร่	๑๙
๓๒	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแพร่	๙
๓๓	สำนักงานพลังงาน จังหวัดแพร่	๕
๓๔	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดแพร่	๑
	รวม	**๒,๕๒๖**

๘. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง) ของสำนักงานจังหวัดแพร่

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	นักจัดการงานทั่วไป	๓
๒	นักทรัพยากรบุคคล	๒
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘
๗	นักวิชาการพัสดุ	๑
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒
๙	นิติกร	๓
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๓
๑๑	นายช่างไฟฟ้า	๒
๑๒	พนักงานราชการ	๕
๑๓	ลูกจ้างประจำ	๒
๑๔	จ้างเหมาบริการ	๒๔
	รวม	**๕๘**

[ส่วนที่ ๒] ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	
				ที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย	เริ่มดำเนินการ	สิ้นสุดดำนินการ
๑	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติรการอย่างน้อย ๒ ราย วิชาในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกแห่ง จำนวน ๓๔ หน่วยงาน รวม ๑,๘๗๐ คน เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.	๑,๘๗๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๒	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุเข้ารับการใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของส่วนราชการในสังกัดส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงาน รวม ๒๑๐ คน	๒๑๐ คน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๓	กิจกรรม KM จังหวัดแพร่ เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM ให้แก่ข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค รวม ๕ ครั้ง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ มกราคม ๒๕๖๖	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
๔	โครงการเพิ่มทักษะความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒ ครั้ง	๔๐๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ มีนาคม ๒๕๖๖	๓๐ เมษายน ๒๕๖๖
๕	โครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของกระทรวงมหาดไทย	จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุธรรม จริยธรรมความโปร่งใสภายในสำนักงานจังหวัดแพร่ จำนวน ๑ ครั้ง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๖๐ คน	๖๐ คน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕ เมษายน ๒๕๖๖	๕ เมษายน ๒๕๖๖

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	
				ที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย	เริ่มดำเนินการ	สิ้นสุดดำนินการ
๖	โครงการการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดแพร่ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จัดการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment – ITA) จำนวน ๑ ครั้ง ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๙๖,๐๐๐	๙๖,๐๐๐	๕ เมษายน ๒๕๖๖	๕ เมษายน ๒๕๖๖
๗	กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติในการดำรงชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอพียงแก่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในส่วนราชการส่วนภูมิภาค รวม ๓๔ แห่ง ผู้เข้าร่วม ๒๐๐ คน ประกอบด้วยหลักสูตร การปฏิบัติตนในการดำรงชีวิต ประกอบสัมมาอาชีพและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข มั่นคง และยั่งยืน	๒๐๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ มกราคม ๒๕๖๖	๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

-ไม่มี-

๓. ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

-ไม่มี-

[ส่วนที่ ๓] การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยประเมินที่ ๑ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยประเมินที่ ๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑. จังหวัดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด/เทียบเท่า และผู้รับผิดชอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดร่วมกันดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยทำการวิเคราะห์ ☐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ของจังหวัด ☐ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ☐ จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือโอกาสในการปรับปรุง ☐ ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ☐ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ❑ อื่นๆ (โปรดระบุ) ..... ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของจังหวัดในปัจจุบันและอนาคต และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งกำหนดแผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน	❑	❑	☑	⊘ ไม่มี ❑ มี (โปรดระบุ) ๑. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. ข้อมูลสถิติต่างๆ (แบบรายงานสถิติประจำปีจังหวัด)
๒. จังหวัดมีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน	❑	☑	❑	○ ไม่มี ❑ มี (โปรดระบุ) ๑. แบบระเมินผลการฝึกอบรม

ปัจจัยประเมินที่ ๑ (ต่อ)	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓. จังหวัดมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	❑	☑	❑	○ ไม่มี

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๒ จังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของจังหวัดทั้ง ในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุ ช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยประเมินที่ ๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔. จังหวัดทำการตรวจสอบกำลังคน โดยการจัดทำสถิติประจำปีเกี่ยวกับ ตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคล เพื่อวิเคราะห์ และแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคลในช่วงเวลาต่างๆ โดยจัดทำ ☐ สถิติเกี่ยวกับการกระจายกำลังคนตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สังกัด หรือพื้นที่ปฏิบัติงาน	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. แบบรายงานสถิติจังหวัด
☐ สถิติการเคลื่อนย้ายเข้า - ออก				
☐ สัดส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว				
☐ สถิติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย				
❑ วิเคราะห์เปรียบเทียบสถิติสำคัญกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น (Benchmarking)				
❑ อื่นๆ (โปรดระบุ).....				

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๓ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็น ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถของจังหวัด (Talent Management)

ปัจจัยประเมินที่ ๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๕. จังหวัดได้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีทักษะหรือ สมรรถนะสูง (Talent Pool) โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติ และจากสมรรถนะที่มี โดยเตรียมไว้ล่วงหน้า	❑	☑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....
๖. จังหวัดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับกลุ่มข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยได้ระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูงในการทำงานและมีคุณสมบัติเหมาะสม ตามความจำเป็นของงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	❑	☑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....
๗. จังหวัดมีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน ฯลฯ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผน/ มาตรการบริหารกำลังคนกลุ่มดังกล่าว	❑	☑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดแพร่ไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ในการดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการของส่วนกลาง

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๔ จังหวัดมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๘. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีความเป็นผู้นำ (Leadership) และเพื่อให้มีความรอบรู้/ทักษะในการบริหารราชการยุคใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การบริหารความขัดแย้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม สมควรเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. โครงการ “จังหวัดคุณธรรม สืบสานพระราชปณิธานตามรอยพระยุคลบาท”
๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการ ☐ ตามแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ ☐ สรุปประเด็นการปรับปรุงแผนงาน/โครงการ เพื่อทำการพัฒนาในปีต่อไป	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

ปัญหา/อุปสรรค

.....
.....
.....

แนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๐. จังหวัดมีการจัดทำคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง และรวดเร็ว	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑๑. จังหวัดดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลหรือการให้บริการงานบุคคลให้กระชับและรวดเร็วขึ้น/ ลดความผิดพลาดให้น้อยลง	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. ปรับปรุงกระบวนการเลื่อนเงินเดือนให้ทันเวลา
๑๒. จังหวัดมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากการนำระเบียบวิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการ	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. รับฟังความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเลื่อนเงินเดือน
๑๓. จังหวัดมีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. เว็บบอร์ดจังหวัด

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๖ จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้จริง

ปัจจัยประเมินที่ ๖	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๔. จังหวัดมีระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้โปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. หรือใช้โปรแกรมประยุกต์อื่น	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. มีคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูล
๑๕. จังหวัดจัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	❑	❑	☑	○ ไม่มี ☑ มี (โปรดระบุ) ๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูล
๑๖. จังหวัดมีการนำสารสนเทศจากฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	❑	❑	☑	○ ไม่มี ⊘ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

จังหวัดแพร่ไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากทุกหน่วยงานมีระบบเชื่อมโยงกับกรมต้น สังกัด และโปรแกรม DPIS ของจังหวัดไม่สามารถใช้งานได้

แนวทางแก้ไข

-

ปัจจัยประเมินที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ้มค่า (Value for money)

ปัจจัยประเมินที่ ๗	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๑๗. จังหวัดกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลไว้อย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรม และผู้รับผิดชอบดำเนินการ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ)
๑๘. จังหวัดดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ได้ผลงานตามตัวชี้วัด และมีการใช้งบประมาณตามแผน	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) .....
๑๙. จังหวัดมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ☐ สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบกับงบประมาณทั้งหมด ☐ จำนวนโครงการ/งานที่ได้พัฒนาขึ้น ☐ ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ☐ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ❑ อื่นๆ (โปรดระบุ).....	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ปัญหา/อุปสรรค

ในปีนี้จังหวัดแพรไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรของจังหวัด

แนวทางแก้ไข

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้วางแผนงานได้อย่างถูกต้อง

ปัจจัยประเมินที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

ปัจจัยประเมินที่ ๘	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๐. จังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) .....
๒๑. จังหวัดมีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อช่วยลดภาระงานประจำและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการงานบุคคล เช่น ☐ การจัดทำระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมการสื่อสารภายในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ หรือใช้แจ้งเวียนข่าวสาร/ประกาศต่างๆ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. การแจ้งเวียนข่าวสารต่างๆผ่านเว็บไซต์จังหวัด ๒. โปรแกรมบริหารผลการปฏิบัติงาน
☐ การสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์				
☐ การใช้โปรแกรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน				
❑ การใช้โปรแกรมในการบริหารจัดการองค์ความรู้				
❑ อื่นๆ (โปรดระบุ)				
๒๒. จังหวัดมีการติดตามประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานด้าน HR Automation ว่ามีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ใช้บริการจากเทคโนโลยีต่างๆ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๔ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด (Retention)

ปัจจัยประเมินที่ ๙	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๓. จังหวัดมีมาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ข้าราชการ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม และความต้องการของข้าราชการในจังหวัด เพื่อทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ☐ มีการให้ค่าตอบแทน (การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี) ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลักความรู้ความสามารถ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดแพร่ ๒. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐ จังหวัดแพร่
❑ มีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลัก ความรู้ความสามารถ				
☐ มีการให้โอกาสข้าราชการได้ทำงานที่ท้าทาย				
☐ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ				
☐ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการที่มีความประพฤติ ตามมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หรือข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ต่อจังหวัด/ประเทศ หรือมีความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน				
❑ อื่นๆ (โปรดระบุ)				
๒๔. จังหวัดมีการติดตามและประเมินผลมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) หรือกลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของจังหวัด โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จในการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการกลุ่มนี้ เช่น ❑ อัตราการลาออก	❑	❑	❑	☐ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องของส่วนกลาง
❑ ระดับความพึงพอใจของข้าราชการ				
❑ มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น				
❑ อื่นๆ (โปรดระบุ)				

ปัญหา/อุปสรรค.....

แนวทางแก้ไข......

ปัจจัยประเมินที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๐	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๕. จังหวัดดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ และการปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำสมอ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....
๒๖. จังหวัดนำผลการสำรวจไปใช้ในการทบทวน ปรับปรุงแผนงาน/ มาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือใช้แก้ไขปัญหาต่างๆ ในทางปฏิบัติ รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	❑	❑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๗. จังหวัดมีการจัดทำระบบบริหารจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของจังหวัด โดยดำเนินการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่จะมีแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้ หรือระบบการจัดการข้อมูล ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเรียนรู้แล้วปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามแนวทางที่จังหวัดกำหนด	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) ๑. มีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ (KM)
๒๘. จังหวัดส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน ซึ่งระบบการสอนงานจะช่วยให้ข้าราชการทุกระดับเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเข้าใจผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๒๙. จังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕
๓๐. จังหวัดดำเนินการให้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานของข้าราชการ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕
๓๑. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานที่ตั้งขึ้นสามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและ มีประสิทธิภาพ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓๒. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ แนะนำและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) การถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่บุคคล
๓๓. จังหวัดดำเนินการให้มีการพัฒนาข้าราชการตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการประเมิน	❑	❑	❑	○ ไม่มี ❑ มี (โปรดระบุ)
๓๔. จังหวัดกำหนดแนวทางปฏิบัติ จัดกระบวนการ และวิธีดำเนินการ เลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องและครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ แนวทางที่ ก.พ. กำหนด	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) หนังสือสั่งการเกี่ยวกับ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๒ (ต่อ)	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
				การเลื่อนเงินเดือน
๓๕. จังหวัดสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นกรณีข้าราชการมีความเห็นแตกต่างเกี่ยวกับผลการประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เช่น ตู้รับความคิดเห็น Web Board เป็นต้น	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) ๑. ทางจดหมาย

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยประเมินที่ ๑๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๖. จังหวัดมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการในสังกัดมีความเชื่อมั่น/ไว้วางใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการจัดทำเอกสาร รายงาน ผลการประเมิน และแผนดำเนินการแก้ไขปรับปรุง	❑	❑	❑	ไม่มี ❑ มี (โปรดระบุ) .....
๓๗. จังหวัดสร้างระบบ กลไก หรือช่องทางเพื่อ ☐ ให้มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ☐ คุ้มครองผู้ให้ข้อมูล ☐ ให้มีการตรวจสอบอย่างอิสระว่าการปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	❑	❑	❑	☐ ไม่มี ❑ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ปัจจัยประเมินที่ ๑๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๓๔. จังหวัดดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ข้าราชการทราบ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือหนังสือเวียน ก.พ.	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) หนังสือสั่งการและหนังสือแจ้งเวียนต่างๆ
๓๙. ส่วนราชการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถาม รับฟังคำชี้แจง รวมทั้งร้องเรียนหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) ๑. เว็บไซต์ ๒. โทรศัพท์ ๓. จดหมาย

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยประเมินที่ ๑๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๐. จังหวัดทบทวน ☐ การจัดโครงสร้างและระบบการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ☐ การมอบหมายการปฏิบัติงาน ☐ การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการทำงานด้วยความร่วมมือและประสานการทำงานได้อย่างราบรื่น	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. คำสั่งสำนักงานจังหวัดแพร่ ที่ ๒. คำสั่งจังหวัดแพร่ ที่
๔๑. จังหวัดมีวิธีบริหารจัดการ ☐ พัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ☐เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ☐ ระบบป้องกันภัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) ๑. เครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคน ๒. กล้องวงจรปิด ณ ศาลากลางจังหวัด ๓. โทรศัพท์ของแต่ละฝ่าย/ กลุ่ม ๔. รถยนต์สำนักงาน
๔๒. จังหวัดนำผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการมาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการ ทำงานให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	❑	❑	❑	○ ไม่มี ☐ มี (โปรดระบุ) การปรับภูมิทัศน์สถานที่ทำงาน

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยประเมินที่ ๑๖	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๓. จังหวัดจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย โดยใช้ข้อมูลการสำรวจความต้องการสวัสดิการของ ข้าราชการเป็นแนวทาง เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับสภาพของส่วนราชการ	❑	❑	❑	○ ไม่มี ○ มี (โปรดระบุ) .....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ปัจจัยประเมินที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของจังหวัดกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ปัจจัยประเมินที่ ๑๗	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ (๐)	กำลังดำเนินการ (๑)	ดำเนินการครบถ้วน (๒)	หลักฐาน
๔๔. จังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การบรรเทา/แก้ไขความเดือดร้อน การรับฟังข้อคับข้องใจ การให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) การจัดสภากาแฟยามเช้า
๔๕. จังหวัดสร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูลภายในจังหวัดซึ่งข้าราชการ ทุกระดับสามารถเข้าถึง/ สื่อสารข้อมูลได้อย่างสะดวกและรู้สึกปลอดภัย เพื่อเอื้อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสื่อสารระหว่างกัน	❑	❑	❑	○ ไม่มี □ มี (โปรดระบุ) ๑. เว็บไซต์จังหวัด

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....