



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดอุทัยธานี ประจำปี พ.ศ.2562

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี

โทร./โทรสาร 0-5651-1063 ต่อ 17918

วันที่ มีนาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ลักษณะสำคัญขององค์การ	
1. ลักษณะองค์กร	1
2. สภาพการณ์ขององค์การ	7
ส่วนที่ 2 ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562	8
ส่วนที่ 3 ตัวชี้วัดการดำเนินการ ปี 2560-2562	13

ส่วนที่ 1 ลักษณะสำคัญขององค์การ

1. ลักษณะองค์การ

ก. สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

(1) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย

จังหวัดอุทัยธานี ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่าง บริเวณลุ่มน้ำสะแกกรัง จัดอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 2 (พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ และอุทัยธานี) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 70 ตำบล 642 หมู่บ้าน ในเขตตรวจราชการที่ 18 มีประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุทัยธานี ตามพันธกิจ ดังนี้

1. สร้างคุณค่าด้านการท่องเที่ยว ควบคู่วิถีชีวิตเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่สากล
2. ยกระดับสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปให้มีคุณภาพและปลอดภัยมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
3. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและเป็นระบบพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

กลไก/วิธีการที่ส่วนราชการใช้ในการส่งมอบผลผลิตและบริการตามพันธกิจคือ



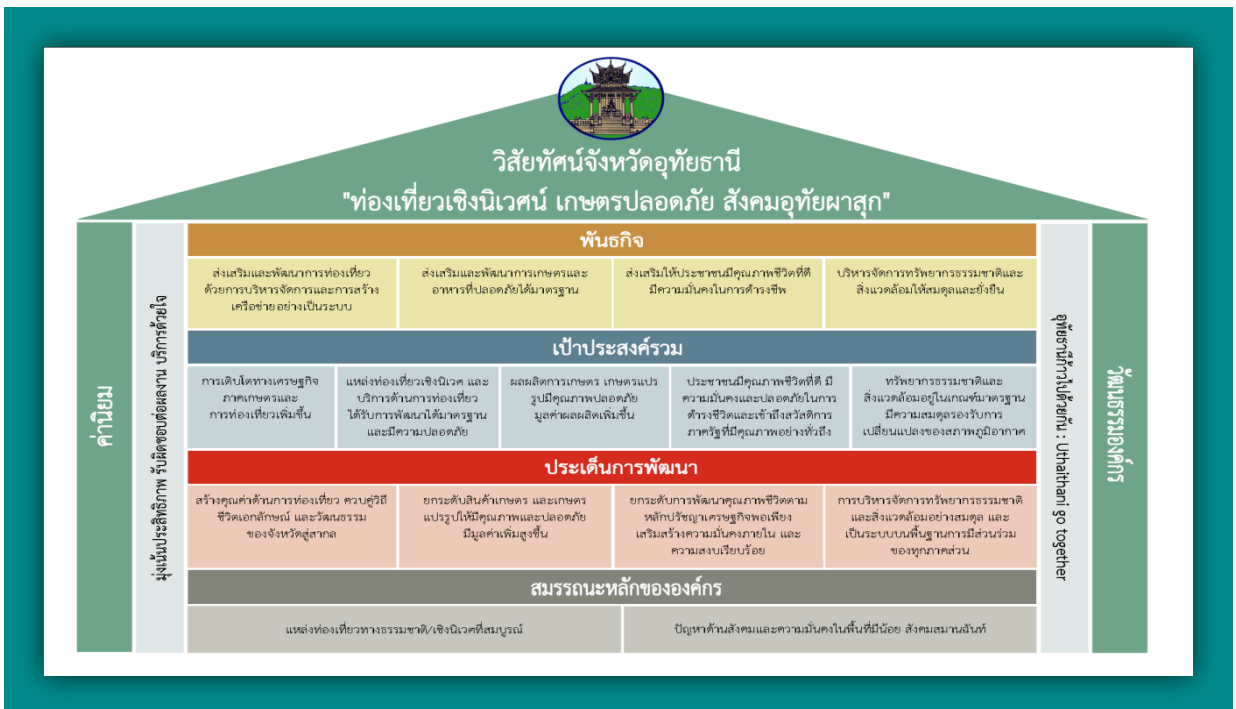
(2) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

การขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อให้บรรลุภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด “เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก” ได้กำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้



1. การเติบโตทางเศรษฐกิจ ภาคเกษตรและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
2. แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และบริการด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย
3. ผลผลิตการเกษตร เกษตรแปรรูปมีคุณภาพปลอดภัย มูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้น
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิตและเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
5. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

จังหวัดอุทัยธานีมีสมรรถนะหลักขององค์กร ได้แก่ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สมบูรณ์ทั้งเชิงนิเวศ วิถีชุมชน วัฒนธรรม สุขภาพ การเกษตร และ OTOP นวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป เช่น อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ปัญหาสังคมและความมั่นคงในพื้นที่น้อย มีความสงบสังคมสมานฉันท์ รวมทั้งได้ขับเคลื่อนด้วยค่านิยมองค์กร “มุ่งมั่น ประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน บริการด้วยใจ” และใช้วัฒนธรรมองค์กร “Uthaihani go together” : อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ทุกภาคส่วนของจังหวัด รวมถึงเป็นหลักการและพฤติกรรมชั้นนำให้บุคลากรของทั้ง 33 ส่วนราชการประจำจังหวัดได้ประพฤติปฏิบัติ จึงทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดดังกล่าว



(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย 34 ส่วนราชการ (รวมโรงพยาบาลอุทัยธานี) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,896 คน จำแนกได้ดังนี้ ข้าราชการพลเรือน จำนวน 2,017 คน คิดเป็นร้อยละ 69.65



พนักงานราชการ จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 9.39 ลูกจ้างประจำ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81

ในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.15) ประเภทอำนวยการ จำนวน 38 คน (ร้อยละ 1.88) ประเภทวิชาการ จำนวน 1,511 คน (ร้อยละ 74.91) และประเภททั่วไป จำนวน 465 คน (ร้อยละ 23.05)

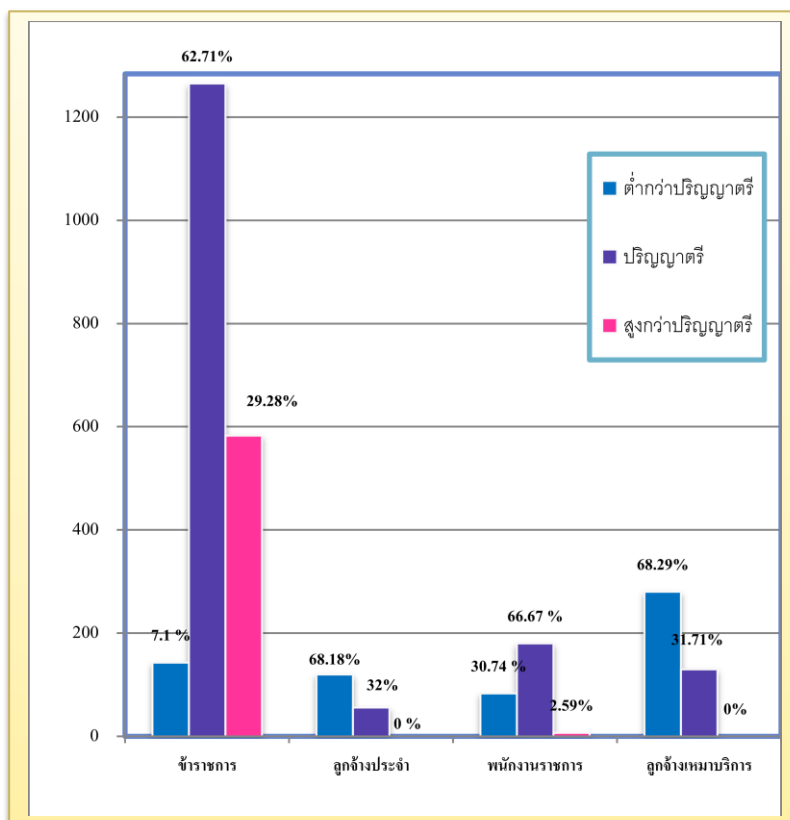
บทวิเคราะห์เกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรภาครัฐจังหวัดอุทัยธานี ต่อพันธกิจหน้าที่

ด้านที่ถือเป็นจุดแข็ง / โอกาส ของจังหวัดอุทัยธานี คือ มีจำนวนข้าราชการซึ่งจบการศึกษาในระดับสูง และมีจำนวนข้าราชการที่สั่งสมประสบการณ์การทำงาน ทักษะ และองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มาอย่างยาวนานพอสมควรเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะสามารถทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในการถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการในรุ่นต่อมา รวมถึงพนักงานราชการ ที่จะเข้ามาเรียนรู้ ศึกษา และสืบทอดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

จังหวัดอุทัยธานีได้ดำเนินการสำรวจบุคลากรในสังกัด ด้านองค์ความรู้ในด้านใดที่เหมาะสมมากที่สุดที่จะต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้กับข้าราชการ / พนักงานราชการ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของส่วนราชการ (Function) และพันธกิจตามวิสัยทัศน์จังหวัดอุทัยธานี (Area) เพื่อที่จะกำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรได้

อายุของบุคลากรจังหวัดอุทัยธานีมีช่วงอายุเฉลี่ย ดังตาราง		
ประเภทข้าราชการ	จำนวน/คน	อายุเฉลี่ย
กลุ่มบริหาร		
- ระดับต้น	2	56
- ระดับสูง	1	57
กลุ่มอำนวยการ		
- ระดับต้น	20	54
- ระดับสูง	18	57
กลุ่มวิชาการ		
- ระดับปฏิบัติการ	398	35
- ระดับชำนาญการ	977	46
- ระดับชำนาญการพิเศษ	127	52
- ระดับเชี่ยวชาญ	9	56
กลุ่มทั่วไป		
- ระดับปฏิบัติงาน	115	33
- ระดับชำนาญงาน	314	45
- ระดับอาวุโส	36	52
ประเภทลูกจ้างประจำ		
กลุ่มบริการ	16	56
กลุ่มสนับสนุน	127	51
กลุ่มช่าง	33	50
กลุ่มเทคนิคพิเศษ	2	58
ประเภทพนักงานราชการ		
กลุ่มบริการ	112	38
กลุ่มเทคนิค	27	30
กลุ่มบริหารทั่วไป	105	35
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	28	36

วุฒิการศึกษาของบุคลากร แสดงตามภาพ



ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ มีดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ ห้องผ่าตัด ห้องเอกซเรย์ต้องแต่งกายตามข้อกำหนดเฉพาะ และได้รับการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อ
2. การแต่งกาย/เครื่องแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดต้องแต่งกายด้วยชุดเกราะกรณีออกปฏิบัติงานในการช่วยเหลือผู้ประสบไฟไหม้
3. เจ้าหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันตนเอง
4. การวัดความเข้มของแสงในห้องปฏิบัติงาน มีการวัดอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง
5. นโยบาย 5 ส. ของจังหวัด ดำเนินกิจกรรม 5ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัยเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร เป็นพื้นฐานในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางไปสู่การประกันคุณภาพการ ของจังหวัด

(4) สินทรัพย์: อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

การบริหารงานภาครัฐของจังหวัดอุทัยธานีในด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการให้บริการและการปฏิบัติงานของจังหวัด เช่น เทคโนโลยี :ระบบ IT ระบบ Internet / ระบบโทรศัพท์และโทรสาร / Video Conference ระบบ GFMS Terminal Set / ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ Geographic Information System / การจัดการระบบเทคโนโลยี Management Information System / ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร Executive Information System / ระบบสารสนเทศของจังหวัดและส่วนราชการ / ความรู้ทางวิชาการ / โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บข้อมูลและขึ้นทะเบียน

อุปกรณ์ : GFMS Terminal Set / Smart Card Reader / Network Link / เครื่องคอมพิวเตอร์ / โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร Projector เครื่องมือและอุปกรณ์ด้านการแพทย์ / เครื่องบัตริควัดโนมิตี / อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

สิ่งอำนวยความสะดวก (สถานที่ให้บริการ สถานที่ทำงาน) : โทรศัพท์ ที่นั่งพักของผู้มาติดต่อ ตู้น้ำดื่ม หนังสือพิมพ์ สถานที่จอดรถ ห้องประชุม ระบบไฟฟ้า น้ำดื่ม น้ำใช้ ศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด / ศูนย์บริการในชุมชน และอื่นๆ

(5) กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ

ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้ปฏิบัติราชการโดยเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ รวมถึงข้อบังคับที่ส่วนราชการต้นสังกัดในส่วนกลาง ได้กำหนดไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการ รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ส่วนราชการใช้ปฏิบัติร่วมกัน ที่สำคัญ ได้แก่

- (1) ข้อระเบียบ กฎหมาย ที่บังคับใช้กับส่วนราชการโดยรวม เช่น พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2550) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2551 พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและ



การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหาร จังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549

(2) ข้อระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้เป็นข้อกำหนดตามลักษณะหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เช่น พ.ร.บ. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 พ.ร.บ. มาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 พ.ร.บ.ป่าไม้ พ.ศ. 2484 พ.ร.บ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พ.ร.บ. ทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2544 พ.ร.บ. การสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542 พรบ.การขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พรบ.บัญญัติ จราจรทางบก พ.ศ. 2522 พรบ.มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. 2511 พรบ.ส่งเสริมและรักษา สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พรบ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546และแก้ไขเพิ่มเติม พรบ. คู่ครองเด็ก พ.ศ. 2546 พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550 พรบ.ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2556 พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พรบ.ว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ 2542 พ.ร.บ.ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ.2551 พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

(6) โครงสร้างองค์การ

ลักษณะการกำกับดูแลตนเองของส่วนราชการจังหวัดอุทัยธานี มี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 การกำกับดูแลโดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ก่อนถึงผู้มีอำนาจสั่งอนุมัติ อนุญาต

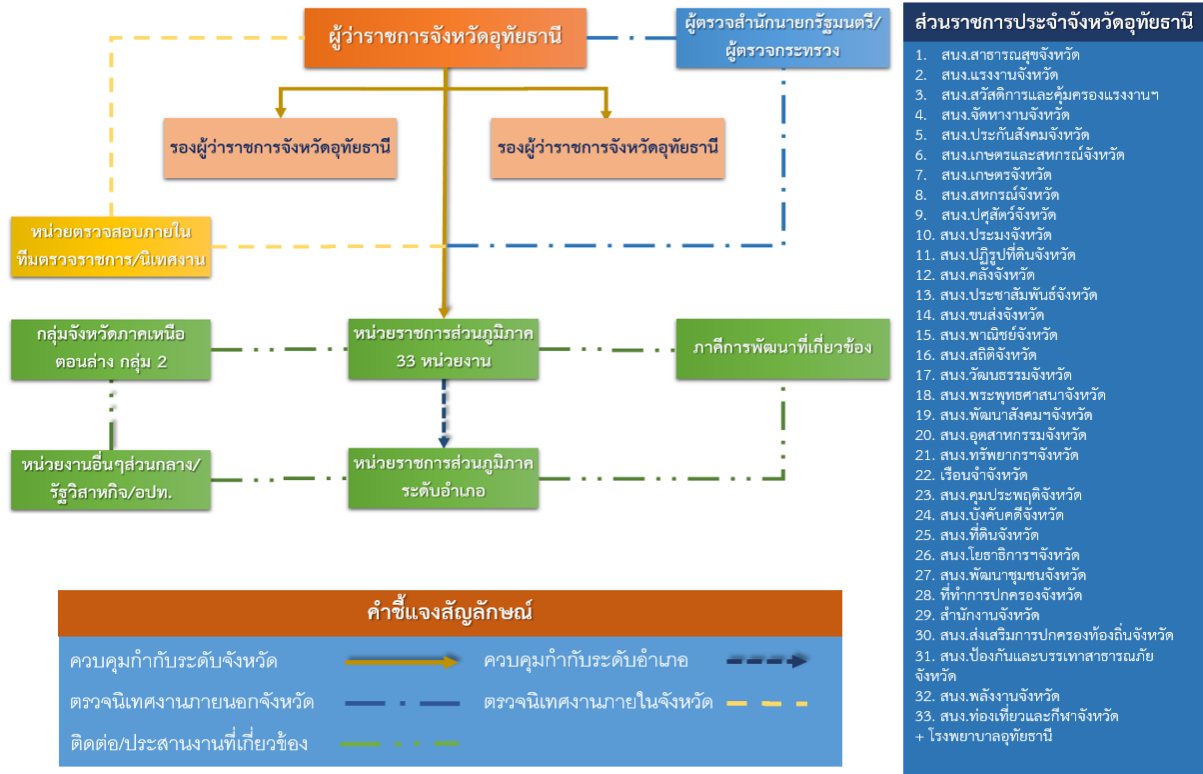
ลักษณะที่ 2 การกำกับดูแลส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคทั้ง 33 ส่วนราชการประจำจังหวัด และโรงพยาบาลอุทัยธานี อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี โดยมีผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวง / กรม ต้นสังกัด เป็นผู้ตรวจสอบภายนอก ซึ่งจะมาตรวจราชการและนิเทศงานปกติปีละ 2-3 ครั้ง และในกรณีที่มีปัญหาฉุกเฉินหรือเหตุการณ์เร่งด่วน สำหรับการตรวจสอบภายในจังหวัด มีหน่วยตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการประเมินผลและนิเทศงานของจังหวัด และของส่วนราชการในการกำกับดูแลหน่วยงานย่อยในสังกัด

ลักษณะที่ 3 การกำกับดูแลโดยส่วนราชการ / หน่วยงาน ที่มีหน้าที่เป็นการเฉพาะด้านเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการวินิจฉัยสั่งการของผู้มีอำนาจ ในกรณีที่เกิดปัญหา ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ทั้งจากประชาชน และเจ้าหน้าที่รัฐด้วยกันเอง ตรวจสอบข้อเท็จจริง

นอกจากนี้ ยังมีการสอดส่องการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐใน จังหวัด โดยคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด



ผังโครงสร้างองค์การจังหวัดอุทัยธานี แบ่งส่วนราชการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534



(7) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้รับบริการ	บริการที่ให้	วิธีการให้บริการ
1. นักท่องเที่ยว (รวมทั้งผู้มาเยี่ยมเยือน)	- บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของจังหวัด เช่น แหล่งท่องเที่ยว/ที่พัก/อาหาร/การเดินทาง/การอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เป็นต้น - แหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก/เชิงสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้บริการผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ รวมถึงตัวแทนที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่ / หน่วยงาน ● ให้บริการ ณ จุดท่องเที่ยว/ศูนย์รับนักท่องเที่ยว ● การจัดทำเอกสาร/สื่อ
2. เกษตรกร (ข้อมูลจาก สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์)	1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ 2. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และประชาสัมพันธ์ด้านการเกษตรฯ 3. ช่วยเหลือเกษตรกรทรมตรการต่างๆ 4. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้บริการโดยตรงผ่านกิจกรรมต่างๆ/การอบรมให้ความรู้ ● การให้บริการผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือราชการ สถานีวิทยุ เว็บไซต์ หอกระจายข่าว/Social Media เช่น Facebook Line Group/อื่นๆ ● ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ● พื้นที่เป้าหมายที่กำหนดตามแผนงานโครงการ
3. กลุ่มผู้มาติดต่อขอรับบริการ ณ ที่ตั้งส่วนราชการ	1. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร 2. บริการตามขั้นตอนกระบวนการของส่วนราชการในสังกัด 3. บริการด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	<ul style="list-style-type: none"> ● การให้บริการผ่านสื่อต่างๆ ● การให้บริการ ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ



ผู้รับบริการ	บริการที่ให้	วิธีการให้บริการ
4.กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม (เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม)	1.การพิจารณาความช่วยเหลือประสบบบริการตามขั้นตอนกระบวนการของส่วนราชการในสังกัด -2. บริการด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก -ผลลัพธ์ ได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ตามที่กฎหมายกำหนด	การให้บริการ ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ การลงพื้นที่/เยี่ยมบ้าน การใช้แบบสำรวจ/สัมภาษณ์ข้อมูล ทางโทรศัพท์ การขอรับบริการผ่านทาง อปท. เครือข่าย พม. (เช่น อพม. อผส. และผู้ช่วยคนพิการ) ในพื้นที่ เพื่อรับเรื่องและส่งต่อมายังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5.กลุ่มอาชีพ	1. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ 2. สร้างเครือข่ายอาสาสมัครการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ 3. จัดสิทธิประโยชน์ของประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความรู้ บริการข้อมูล คำปรึกษา สำรองและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพสาขาต่างๆ ● การให้บริการผู้รับบริการโดยตรง ผลลัพธ์ ประชาชนที่รวมกลุ่มอาชีพได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นที่จะสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
6.กลุ่มผู้ประกอบการ เช่น ผปก.โรงงาน ผปก.เหมืองแร่ ผปก.วิสาหกิจชุมชน (OTOP) เช่น ผปก.โรงงาน ผปก.เหมืองแร่ ผปก.วิสาหกิจชุมชน (OTOP)	1. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร 2. บริการตามขั้นตอนกระบวนการของส่วนราชการในสังกัด 3. บริการด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อนุญาตเกี่ยวกับโรงงาน จดทะเบียนเครื่องจักร รับชำระค่าธรรมเนียมโรงงาน ประทานบัตร อาชญาบัตร รับชำระค่าภาคหลวงแร่ การรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> ● ความรู้ บริการข้อมูล คำปรึกษา สำรองและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพสาขาต่างๆ ● การให้บริการผู้รับบริการโดยตรง เช่น ผปก.ได้รับใบอนุญาตตั้ง-ประกอบกิจการโรงงาน/ได้รับเลขทะเบียนเครื่องจักร/ใบเสร็จรับเงิน ผปก.ได้รับประทานบัตร/อาชญาบัตร ผปก.ได้รับใบรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน

(8)ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกัน

ในการปฏิบัติราชการของจังหวัดอุทัยธานี มีส่วนราชการหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ส่วนราชการในส่วนกลาง ได้แก่ กรม กองต่าง ๆ ของกระทรวงต้นสังกัดของทั้ง 33 หน่วยงาน 2) จังหวัดใกล้เคียงซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดพิจิตร 3) ส่วนราชการอื่น ๆ ในจังหวัด 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับจังหวัด และระดับพื้นที่ 5) สถาบันการศึกษา/ภาคเอกชน/ภาคีเครือข่าย/สถาบัน ชมรมและอาสาสมัครต่าง ๆ ซึ่งเป็นทั้งผู้ส่งมอบผลงาน (Supplier) และผู้รับผลงาน (Customer)

บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกันมีทั้งการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ในการบริหารราชการ การบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรม เช่น การสร้าง Application ในการบริการ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ การจัดสรร/จัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ การจัดหา/จัดสรร/พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับการปฏิบัติราชการ การติดตามประเมินผลและนิเทศงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน และปัญหา อุปสรรครวมทั้งปัจจัยที่ต้องการสนับสนุน

กลไกในการสื่อสารและข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น ความชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา ความต่อเนื่อง และใช้แนวทาง/วิธีการสื่อสารระหว่างกันในหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม หนังสือราชการ การอบรม โทรศัพท์/โทรสาร ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การปรึกษาหารือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การประกาศ เป็นต้น



ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2562

จังหวัดอุทัยธานี ได้มีการกำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ.2562-2565 ประกอบด้วยนโยบาย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน นโยบายด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายด้านการรักษาวินัย และ นโยบายด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จังหวัดอุทัยธานี จึงได้จัดทำผลสรุปการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2562 ภายใต้นโยบาย 5 ด้าน โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร:

(1) **ชีตความสามารถและอัตรากำลัง :** จังหวัดอุทัยธานีได้ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรภาครัฐในด้านต่าง ๆ การประชุมคณะทำงาน HR Unit จังหวัดอุทัยธานี เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างทันที

(2) บุคลากรใหม่

(2.1) การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและพร้อมปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ - เป็นอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง (กระทรวง / กรม) สำหรับความพร้อมปฏิบัติงานของ**บุคลากรใหม่ไว้** จังหวัดใช้วิธี การสอนงาน (Coaching) พี่สอนน้อง การนิเทศงาน การให้โอกาสเข้ารับการพัฒนาความรู้ในโอกาสการจัดการฝึกอบรมต่างๆ การเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ระหว่างกันของบุคลากรในองค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ให้คำปรึกษาทั้งในด้าน การครองคน การครองตน และครองงาน

(2.2) จังหวัดอุทัยธานีได้นำวัฒนธรรมขององค์กร “อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน : Uthaithani go together” โดยให้ข้าราชการบรรจุใหม่ร่วมคณะลงพื้นที่เพื่อตรวจติดตามงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เช่น จังหวัดเคลื่อนที่ การตรวจเยี่ยมผู้ประสบปัญหาทางสังคม ผู้ด้อยโอกาสในสังคม การร่วมกิจกรรม “บ-ว-ร” จึงทำให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและชุมชนของจังหวัด โดยสามารถเข้าใจเข้าถึง บริบทการดำเนินชีวิตของประชาชนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ได้อย่างเข้าใจ และถูกต้อง

(3)**การทำงานให้บรรลุผล :** จังหวัดอุทัยธานีใช้แนวปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จึงได้จัดการโครงสร้างและบริหารบุคลากร ดังนี้

(3.1) กลุ่มเป้าหมายบุคลากรในสังกัดข้าราชการในสังกัดทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะทำงานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ (HR Unit) จังหวัดอุทัยธานี คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการใน



จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดใช้สมรรถนะตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สำหรับประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และรวมถึงสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการส่วนกลางได้กำหนดใช้เป็นเกณฑ์เฉพาะเพิ่มเติม จังหวัดได้มีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุทัยธานี การเสริมแรงจิตใจในลักษณะต่างๆ ตามผลการปฏิบัติงาน / การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ / การสื่อสารข้อมูล/การบูรณาการความร่วมมือระหว่างกันการจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ของบุคลากร

(3.2) กลุ่มเป้าหมายซึ่งจังหวัดมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับภาครัฐในรูปแบบของคณะกรรมการ อาทิ การร่วมประชุมหารือ การร่วมปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่สามารถสะท้อนความคาดหวัง / ความต้องการ ของ “ผู้รับบริการ” และ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ผู้การดำเนินการในระดับจังหวัด / ส่วนราชการจังหวัด ได้อย่างแน่ชัด

(4)การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร : 1)การประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รวมถึงการส่งเสริมองค์ความรู้แก่บุคลากรผ่านการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง 2)การประเมินผล/การติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ทันต่อสถานการณ์ 3)การมอบอำนาจ กระจายอำนาจ การพัฒนาบุคลากร การถ่ายทอดภารกิจ รวมถึงการร่วมหารือแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์และสถานที่

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(5) สภาพแวดล้อมการทำงาน : จังหวัดอุทัยธานีใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นดังที่กล่าวไว้ใน “**(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง**” โดยประเด็นการสำรวจความคิดเห็นครอบคลุมถึง “**ความพึงพอใจของบุคลากร**” (HR 1) โดยผลที่ได้ ได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการนำไปพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากรตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ โดยประเด็นที่จังหวัดเน้นย้ำให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การสนับสนุนอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

(6) นโยบายและสวัสดิการ : จังหวัดอุทัยธานีใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็น และนำผลที่ได้ไปประกอบการดำเนินการตามที่แจ้งไว้ใน “**(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง**” โดยนโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานีมีแนวทางด้านการจัดสวัสดิการดำเนินการตามนโยบายฯ มีความสอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรภาครัฐ ในเรื่อง (1) การจัดสวัสดิ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (2) การจัดสรรสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม และโปร่งใส การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรฯ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรในสังกัด เช่น ทุนการศึกษาบุตร



2.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(7) องค์ประกอบของความผูกพัน : จังหวัดใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความเห็นตามข้อคำถามต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพัน เช่น ความผาสุกการทำงาน การโอน/ย้าย(ออกนอกพื้นที่จังหวัด) การลาออกจากราชการ, การจัดกิจกรรมตามประเพณี พบปะหรือข้อราชการ (นอกรอบ) ของข้าราชการโดยรวมเป็นประจำทุกเดือน

(8) การประเมินความผูกพัน : จังหวัดอุทัยธานีใช้แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีต่อส่วนราชการจังหวัดอุทัยธานี การวัดระดับความผูกพัน (Engagement) องค์ประกอบต่อความผูกพัน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายขององค์กร Trust ด้านความกระตือรือร้น Alertness และด้านการมีส่วนร่วมในภารกิจและกิจกรรมขององค์กร Participation ผลปรากฏว่าบุคลากรของจังหวัดมีความสามัคคีและเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกัน มีผลการประเมินความผูกพันต่อผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรโดยให้การสนับสนุนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ และมีความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน/บูรณาการร่วมกับจังหวัด

(9) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ : ตัวชี้วัดด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ความผาสุกการทำงาน การโอน/ย้าย(ออกนอกพื้นที่จังหวัด) การลาออกจากราชการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการดำเนินการของจังหวัดที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก

ข. วัฒนธรรมองค์การ

(10) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ : จังหวัดอุทัยธานีได้นำวัฒนธรรมของจังหวัด “อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน : Uthaithani go together” มาใช้เพื่อให้งานเพื่อหลอหลอมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอความคิดเห็นในทุกระดับงานของบุคลากร การประชุมเพื่อหารือข้อราชการสำคัญร่วมกัน การให้โอกาสทุกคนได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น มีการเคารพความคิดเห็นของทุกคน โดยส่งเสริมให้มีการปฏิบัติราชการด้วยระบบคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ต่อผลการปฏิบัติงาน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

(11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน : ดัชนีชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จังหวัดนำมาใช้ จำแนกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ประกอบด้วย งานตามภารกิจของหน่วยงานต้นสังกัด (Function) งานตามภารกิจ (ยุทธศาสตร์) ของจังหวัด (Area) (งานตามตัวชี้วัด / งานตามยุทธศาสตร์จังหวัด) และงานสำคัญซึ่งผู้บริหารของจังหวัดมอบหมายซึ่งภารกิจทั้ง 3 ด้าน มีความครอบคลุมต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อันจะนำมาสู่การประสานการปฏิบัติงานและสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล ได้ใช้ระบบโปรแกรมคำนวณซึ่งสร้างความเป็นธรรม และมีความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผู้ว่าราชการจังหวัด ได้เสริมแรงจูงใจโดยพิจารณา



จัดสรรโควตาพิเศษ(การเลื่อนเงินเดือน)แก่ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมาที่มีผลงานสัมฤทธิ์งานนโยบายรัฐบาล/จังหวัด/การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่/ภารกิจจังหวัด(เช่น ขับเคลื่อน PMQA/ตัวชี้วัด)

นอกจากงานตามลักษณะภารกิจหน้าที่แล้ว องค์กรประกอบสำคัญที่กำหนดให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดใช้เป็นมาตรฐานกลาง โดยในส่วนของสมรรถนะหลักในเรื่อง **บริการที่ดี** และ **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** เป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจนถึงการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ต้องให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(12) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร หัวหน้างานและผู้บริหาร : จังหวัดได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรับการพัฒนา / ฝึกอบรม โดยมีหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (2) หลักสูตรที่เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น งานด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ การเขียนหนังสือราชการตามระเบียบงานสารบรรณ (3) หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล (4) หลักสูตร E-learning ของสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย (5)การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผ่านทาง VDO Conference มีการถ่ายทอดผ่านทาง VDO Conference เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ศูนย์ราชการ สะดวก (GECC) สู่จังหวัด 4.0 ความรู้เกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี และงานรับเสด็จฯ มาตรฐานวินัยที่ข้าราชการต้องรู้ ซึ่งผลจากการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร ฯ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มความรู้อะทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานต้นสังกัด , งานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และงานตามภารกิจประจำ

(13) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา : จังหวัด / ส่วนราชการ ใช้วิธีการ pre test – post test สำหรับการประเมินประสิทธิภาพ / ประสิทธิภาพระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร โดยส่งผลคะแนนการประเมินผลการเรียนและประกาศนียบัตรบุคลากรในสังกัดให้หัวหน้าส่วนราชการได้รับทราบต่อไป

(14) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน : การแต่งตั้ง (เลื่อนตำแหน่ง) ข้าราชการ แม้ว่าจะเป็นการดำเนินงานของราชการบริหารส่วนกลางต้นสังกัดของข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค แต่จังหวัดได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรภาครัฐที่มีผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนที่ดี โดยได้เสนอข้อคิดเห็นประกอบการพิจารณาต่อหัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางผู้มีอำนาจเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (เลื่อนตำแหน่ง) สำหรับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จังหวัดได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทน/สืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการตามกลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสนับสนุน



(15) ผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

1. โครงการฝึกอบรมเทคนิคการเขียนหนังสือราชการอย่างมืออาชีพ เพื่อก้าวสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 10 - 11 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุมสะแกกรัง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และโรงพยาบาลอุทัยธานี ทั้งหมด 120 คน ผลจากการดำเนินโครงการผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ หลักการเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ชัดเจน กระชับรัด ลำดับความดี คงเส้นคงวาและเน้นจุดสำคัญ บรรลุวัตถุประสงค์ สุภาพ และราบรื่น มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ หนังสือราชการ และการบันทึกเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดกิจกรรมรับฟังกิจกรรมการถ่ายทอดสดผ่านระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลของกระทรวงมหาดไทย (VDO Conference)

2.1 หัวข้อ “ชวนมหาดไทยปรับพฤติกรรม เพื่อลดขยะ” ในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด (POC) ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 30 คน

2.2 หัวข้อ แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ในวันที่ 5 มีนาคม 2562 ณ ห้องประชุมสะแกกรัง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 120 คน

2.3 หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ในวันที่ 2 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมสะแกกรัง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 80 คน

2.4 การประชุมชี้แจงการดำเนินโครงการยกระดับการพัฒนาการให้บริการภาครัฐแก่นิติบุคคลแบบเบ็ดเสร็จทางอิเล็กทรอนิกส์ (Central Biz Box) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในวันที่ 25 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด (POC) ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัด จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 85 คน

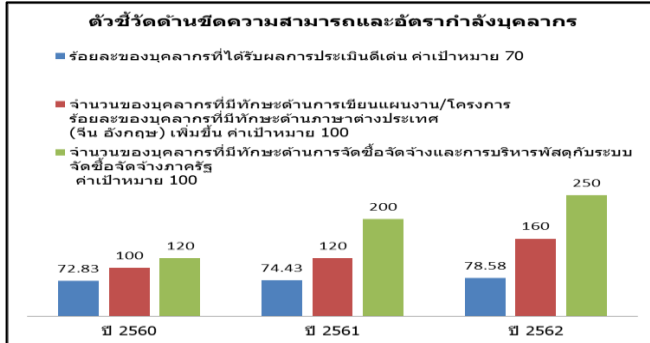
2.5 หัวข้อเรื่อง “ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) สู่อัจฉริยะ 4.0” ในวันอังคารที่ 28 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุมสะแกกรัง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 90 คน

2.6 หัวข้อเรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี และงานรับเสด็จฯ” ในวันอังคารที่ 25 มิถุนายน 2562 ณ ห้องประชุมสะแกกรัง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดอุทัยธานี จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 95 คน

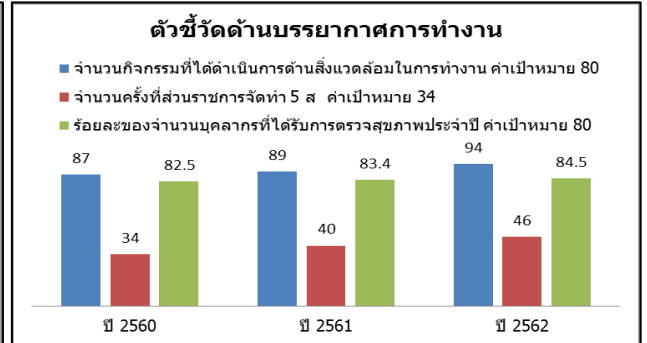


ส่วนที่ 3 ตัวชี้วัดการดำเนินการ ปี 2560-2562

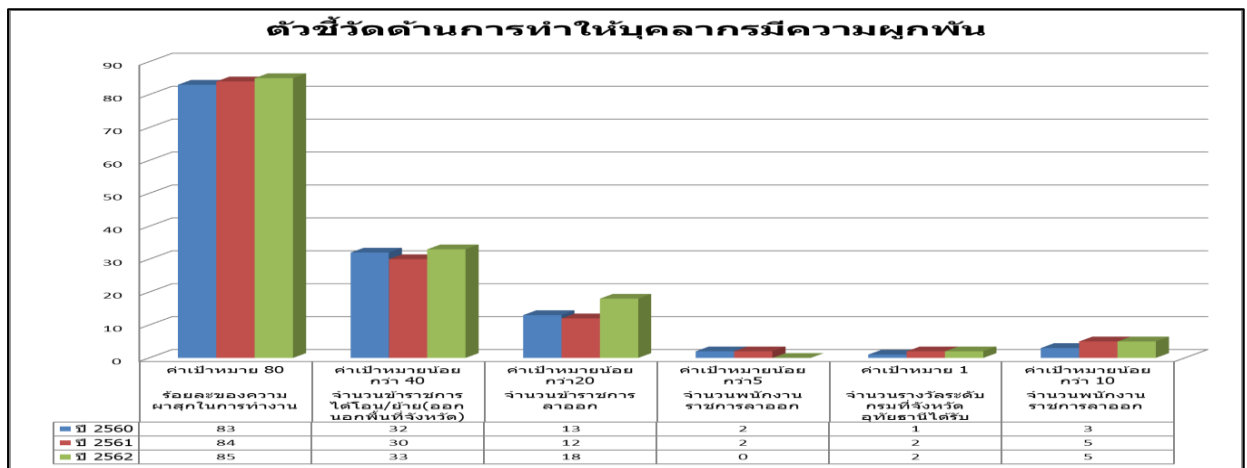
ตัวชี้วัด ด้านขีดความสามารถและอัตราค่าส่งบุคลากร



ตัวชี้วัด ด้านบรรยากาศการทำงาน



ตัวชี้วัด ด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพัน



ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ

