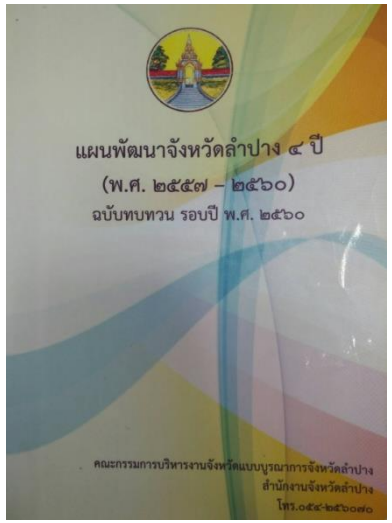


หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

HR1 จังหวัดลำปาง มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2557- 2560 ซึ่งสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด และมีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559 ครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาทรัพยากรบุคคล A



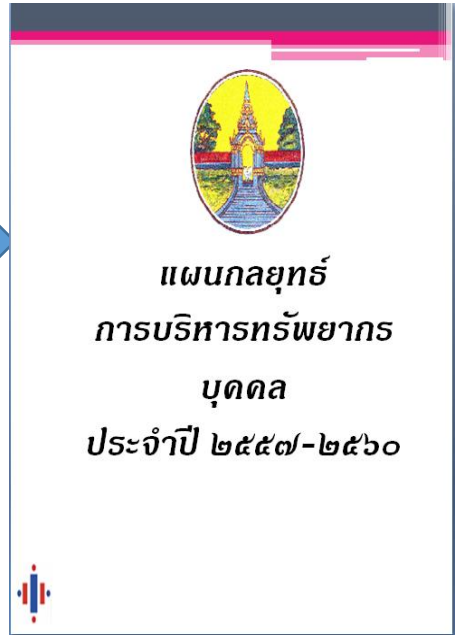
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. 2557-2560)

สัมภาษณ์ผู้บริหาร

สอบถามบุคลากร (Training Need)

ประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2557 - 2560 และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี





HR1

A

การประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำปาง
เมื่อวันที่ 9 -10 มีนาคม พ.ศ. 2559







HR1

การดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2557-2560 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2559

D

โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาจีน









โครงการ “ เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านกฎหมายการเงินการคลัง เพื่อลดข้อผิดพลาดการปฏิบัติงานของส่วนราชการจังหวัดลำปาง”









HR1

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2557-2560 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2559

D

โครงการศึกษาดูงาน





โครงการอบรมพัฒนาที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

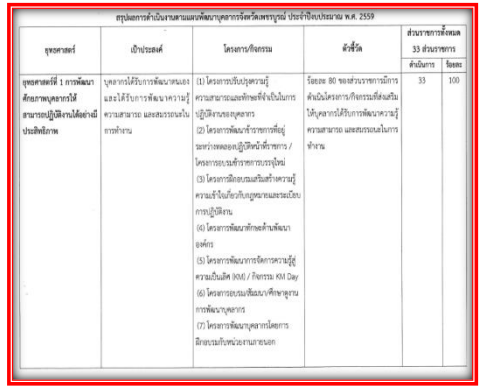








สรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ



สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ส่วนราชการทั้งหมด 33 ส่วนราชการ	
				ดำเนินการ	ร้อยละ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	(1) โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ / โครงการระบบข้าราชการบรรจุใหม่ (3) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงาน (4) โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร (5) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ (KM) / กิจกรรม KM Day (6) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานการพัฒนาบุคลากร (7) โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 80 ของส่วนราชการมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	33	100

HR1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ R/I

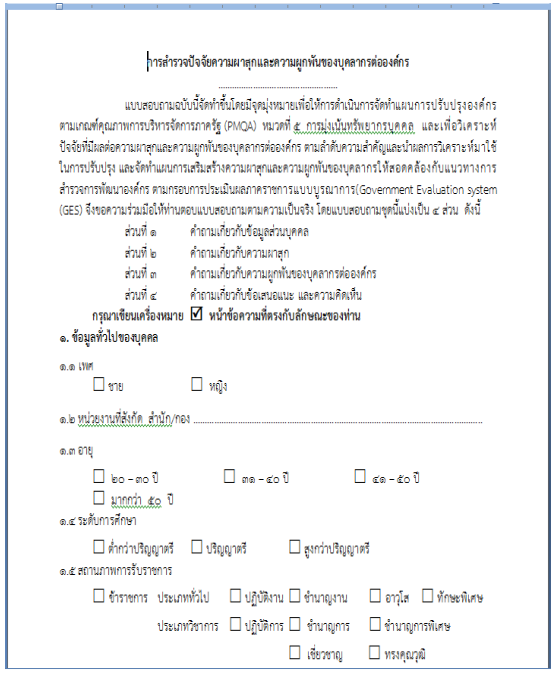
จังหวัดลำปางได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแผนด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการวางระบบในรูปแบบการมอบหมายหน้าที่การงานที่ชัดเจน ซึ่งแต่ละส่วนราชการได้จัดทำคำสั่งแบ่งมอบงานของแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งในการทำงาน เช่น การ

HR2

การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร

A+D

การสำรวจความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน



การสำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๔ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตามลำดับความสำคัญและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการสำรวจการพัฒนาองค์กร ตามกรอบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ(Government Evaluation system (GES) จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความผาสุก
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ส่วนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☑ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑. ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

๑.๑ เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง .....

๑.๓ อายุ
☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี
☐ มากกว่า ๕๐ ปี

๑.๔ ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๕ สถานภาพการรับราชการ
☐ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ อาวุโส ☐ ทักษะพิเศษ
ประเภทวิชาการ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ
☐ เชี่ยวชาญ ☐ ทรงคุณวุฒิ

แผนการสร้างความผาสุกฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559



ส่วนราชการดำเนินงานตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

HR2

การดำเนินงานตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

R/I

กิจกรรมสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน

กิจกรรม 5 ส









ปรับปรุงภูมิทัศน์





กิจกรรมการรักษาความปลอดภัย



การตรวจสุขภาพประจำปี



HR3

กิจกรรมสร้างเสริมความผูกผันของบุคลากร

A+D+R/I

กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา





กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์





กิจกรรมสภากาแฟ+ชมรมคนอารมณ์ดี





กิจกรรมการออกกำลังกาย





HR3

กิจกรรมสร้างเสริมความผูกผันของบุคลากร

A+D+R/I

กิจกรรมงานวันปีใหม่







กิจกรรมวันสงกรานต์ สระเกล้าดำหัวป้อเมืองลำปาง







กีฬาวันข้าราชการพลเรือน







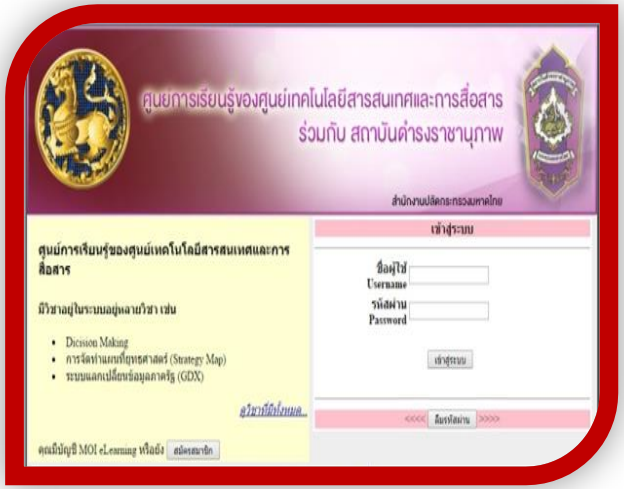
HR4

A+D/L+R/I

จังหวัดมีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำปางพ.ศ. 2557-2560 และมีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

E - Learning





แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความรู้/ข่าวสารผ่าน
- website จังหวัดลำปาง
- สื่อโซเชียล ไลน์กลุ่มส่วนราชการ

E – Learning จังหวัดได้นำเอาการเรียนรู้ดังกล่าวมาใช้กับข้าราชการใหม่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยให้ข้าราชการใหม่ทุกรายต้องเรียน E – Learning และมีการประเมินผลในรูปของการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการใหม่ทุกราย โดยจะประเมินครั้งละ 6 เดือน รวม 2 ครั้ง

HR4

A+D/L+R/I

จังหวัดมีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำปางพ.ศ. 2557-2560 และมีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

ระบบพี่สอนน้อง

1. กำหนดให้ระบบ Coaching เป็นนโยบายขององค์กร
2. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่าง หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กำหนดลักณณะงานของระดับหัวหน้างานขึ้นไปในเรื่องการทำหน้าที่เป็น Coach
4. กำหนดเรื่องการ Coaching เป็นหนึ่งในเป้าหมายประจำปีของระดับหัวหน้างานขึ้นไป โดยมีการวัด KPI
5. เชื่อมโยงผลการทำ Coaching สู่ระบบ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และระบบจ่าย ค่าตอบแทน
6. กำหนดและสร้าง / ฝึก วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมของการ

HR4

A+D/L+R/I

จังหวัดมีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำปางพ.ศ. 2557-2560 และมีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

การประชุมของส่วนราชการ



การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (PPIS)



