สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

แบบฟอร์มที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร/แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ชื่อส่วนราชการ/จังหวัด พิจิตร.

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน สำนักงานจังหวัดพิจิตร.

☐ แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
HRM	1. จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	1.6	1. การประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	1. ผลการประเมิน GAP	1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจทิศทางการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด	ร้อยละ 80	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	2. องค์ความรู้	2.จำนวนช่องทางการสื่อสารเรื่องทิศทางการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดที่เพิ่มขึ้น	3 ช่องทางประกอบด้วย	
			3. สร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	3. นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		1. ในเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด	
			4. พัฒนาระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากร	4. ระบบสารสนเทศบุคลากร		2. จัดทำจุลสารการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด	
				5. team working group		3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในและนอกระบบ	
	3. จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	2.0	1. การประกาศเจตนารมณ์ในนโยบายด้านบุคลากรภายใต้นโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	1. ผลการประเมิน GAP	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ	1. ร้อยละ 80	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	2. องค์ความรู้	2. จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ	2. จำนวน 31 หน่วยงาน	

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
			3. การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร/หน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์ 4. สนับสนุนการดำเนินงานตามกระบวนการพิทักษ์คุณธรรมในส่วนราชการระดับจังหวัด 5. การสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. สร้างระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร	3. นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4. ระเบียบปฏิบัติ/คำสั่ง 5. team working group			
	4. จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีฐานข้อมูลบุคลากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.4	1.จัดการระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลของส่วนราชการเข้ากับฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัด 2. การจัดการฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดให้เป็นระบบและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	1. ผลการประเมิน GAP 2. ระบบความร่วมมือระหว่างจังหวัดกับส่วนราชการ 3. สารสนเทศบุคลากร	1. ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัด	จังหวัดมีการเชื่อมโยงและจัดการฐานข้อมูลให้เป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	ส่วนราชการในจังหวัด
	5. จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	1.5	1. สร้างและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงาน 2. ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการหรือช่องทางในการสื่อสารกิจกรรมของจังหวัดให้บุคลากรทุกระดับในจังหวัดทราบ	1. ผลการประเมิน GAP 2. ช่องทางในการสื่อสารกิจกรรมของจังหวัด	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความรู้และระบบความสัมพันธ์ที่ดี 2. ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างความรู้และความสัมพันธ์	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความรู้และระบบความสัมพันธ์ที่ดี 2. ทัศนคติของบุคลากรที่เปลี่ยนไปเป็นเชิงบวก	ส่วนราชการในจังหวัด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
				3. ระบบความร่วมมือระหว่างส่วนราชการกับจังหวัด			
HRD	6. แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของจังหวัด	1.3	1. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	1. ผลการประเมิน GAP	1. จำนวนแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด	1. จำนวน 40 โครงการ	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. กระจายกิจกรรมที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไปยังบุคลากรในจังหวัดให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	2. กรอบการพัฒนาบุคลากร	2. จำนวนของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด	2. เกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเชื่อมโยงแผนงานพัฒนา	
			3. พัฒนาบุคลากรตามกระบวนงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	3. กรอบยุทธศาสตร์ของจังหวัด		บุคลากรของจังหวัดเข้ากับยุทธศาสตร์ของจังหวัด	
	8. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	1.3	1. จัดเวทีวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานในหน่วยงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	1. ผลการประเมิน GAP	1. ระดับความสำเร็จของพัฒนาทีมวิทยากรหลักของจังหวัด(ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน) เพื่อตอบสนองต่อแผนพัฒนาบุคลากร	1. จังหวัดมีทีมวิทยากรหลักที่สามารถให้การสนับสนุนการเรียนรู้กับบุคลากรของจังหวัด	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. พัฒนาทีมวิทยากรหลักของจังหวัด(ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน) เพื่อตอบสนองต่อแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	2. องค์ความรู้	2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้	2. เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนางานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน	

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
			3. จัดทำระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานในการสอนงาน	3. team working group			
			4. จัดทำระบบสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	4. ระบบสนับสนุนการเรียนรู้			
	9. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจาณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	1.3	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	1. องค์ความรู้	ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินการปฏิบัตราชการ	ร้อยละ 95	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานของจังหวัด ซึ่งมาจากความต้องการและความจำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์	2. ผลการประเมิน GAP			
			3. จัดทำบันทึกข้อตกลง ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางหรือองค์กรอื่นภายนอกกับจังหวัดในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด	3. team working groub			
				4. ระบบสารสนเทศบุคลากร			

หมายเหตุ : * ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี GAP สูง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความท้าทายองค์การ ฯลฯ

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร

.....

.....

ลงนาม ..... ผู้บริหาร วันที่อนุมัติ 29 มีค 2556

(นายจักริน เปลี่ยนวงษ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

แบบฟอร์มที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร/แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ชื่อส่วนราชการ/จังหวัด พิจิตร.

☐ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน สำนักงานจังหวัดพิจิตร.

☑ แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ทิศทางขององค์การ	17.ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่	1.2	1. การปรับปรุงและพัฒนาวิธีการหรือช่องทางในการสื่อสารทิศทางและกลยุทธ์ของจังหวัดให้บุคลากรทุกระดับในจังหวัดทราบ	1. ผลการประเมิน GAP	จำนวนวิธีการหรือช่องทางการสื่อสารเรื่องทิศทางการพัฒนาจังหวัดที่เพิ่มขึ้น	3 ช่องทางประกอบด้วย	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. การมอบหมายภารกิจงานในประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับส่วนราชการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ โดยใช้หลักการถ่ายทอดภารกิจ (Casecasding)	2. องค์ความรู้หลักการถ่ายทอดภารกิจ (Casecasding)	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจทิศทางการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด	1. ในระบบสารสนเทศองค์กร	
				3. กรอบประเด็นยุทธศาสตร์		2. เอกสาร/หนังสือราชการ	
				4. ช่องทางการถ่ายทอดและการเรียนรู้		3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในและนอกระบบ ร้อยละ 95 ของบุคลากรในหน่วยงาน	
2. ผู้นำ	19. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	1.2	1. พัฒนาระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน	1. ผลการประเมิน GAP	จำนวนหน่วยงานที่มีการพัฒนากระบวนการร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางาน	31 หน่วยงาน	ส่วนราชการในจังหวัด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
	เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น		2. จังหวัด/ส่วนราชการดำเนินการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2. team working group 3. ความต้องการเชิงพันธกิจ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน	20. สภาพแวดล้อมการทำงาน ในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	1.2	1. สนับสนุนให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. สร้างหรือพัฒนาระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	1. ผลการประเมิน GAP 2. องค์ความรู้ 3. อุปกรณ์เครื่องมือ 4. กระบวนการเรียนรู้ 5. นโยบายการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2. จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรใน 31 หน่วยงาน 2. บุคลากรของ 31 หน่วยงานมีความผาสุกและความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	ส่วนราชการในจังหวัด
	21. ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.1	1. ปรับทัศนคติบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำ/ชี้แนะวิธีการทำงาน	1. หลักการถ่วงน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับการยอมรับของบุคลากรที่มีต่อการจัดการและมอบหมายงาน	บุคลากรยอมรับและเชื่อมั่นต่อการจัดการและมอบหมายงานตามระบบที่จังหวัดมีการพัฒนาขึ้น	ส่วนราชการในจังหวัด

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการสำรวจ ออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			2.ส่วนราชการนำหลักการถ่ายทอดภารกิจ (Casecasding) ไปใช้ในการมอบหมายภารกิจงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่	2. ระเบียบปฏิบัติในการมอบหมายงานและการรถ่ายทอดภารกิจ (Casecasding)			
			3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3. ผลการประเมิน GAP			
			4. การออกคำสั่ง/ประกาศมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ ให้รู้ขอบเขตการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน				
	22. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1.3	1. สำรวจและประเมินความจำเป็นในการใช้วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจากทุกส่วนราชการ	1. งบประมาณ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60	ส่วนราชการในจังหวัด
			2. จำแนกกระบวนงานที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน	2. ผลการประเมิน GAP	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อขั้นตอนการให้บริการ	ร้อยละ 80	
				3. อุปกรณ์เครื่องมือ			
				4. ความคาดหวังของผู้รับบริการ			
				5. technical team			
5. การจูงใจ	24. จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์การอย่างเหมาะสม	1.6	1. จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร/หน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์	1. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการยกย่องชมเชย	1. ร้อยละ 80	ส่วนราชการในจังหวัด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ *	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
				2. กระบวนการมีส่วนร่วม 3. หลักการ/มาตรการ 4. ผลการสำรวจ GAP	2. จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามกิจกรรมการยกย่องชมเชย	31 หน่วยงาน	

หมายเหตุ : * ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี GAP สูง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความท้าทายองค์การ ฯลฯ

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร

.....

.....

ลงนาม ..... ผู้บริหาร วันที่อนุมัติ 29 มี.ค. 2556

(นายจักรินทร์ เปลี่ยนวงษ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร