



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดลำพูน
โทร./โทรสาร ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๙๗๐

ส่วนที่ ๑

ลักษณะองค์การ

ก. สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

จังหวัดลำพูนได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้ ๑) ส่งเสริม ยกระดับ และพัฒนาขีดความสามารถในจังหวัดลำพูนด้วยนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ๒) สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรด้วยมาตรฐานความปลอดภัยอย่างปรัตเปื่อง ๓) สร้างมูลค่าเพิ่มและกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ๔) ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในจังหวัดลำพูนอย่างเท่าเทียม ๕) อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ๖) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้มีคุณภาพ บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด **ความสำคัญในเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจต่อความสำเร็จในการพัฒนาจังหวัดคือ** การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด ยึดกระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามแนวทางสานพลังประชารัฐ **กลไก/วิธีการที่จังหวัดใช้ในการส่งมอบผลผลิตและบริการตามพันธกิจ** สามารถจำแนกได้ ดังนี้ ๑) การดำเนินการตามภารกิจปกติของหน่วยงานราชการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการบริการ ดูแลแก้ไข สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การให้บริการประชาชนที่มารับบริการ ๒) การดำเนินงานในเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มุ่งเน้นการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน ผ่านแผนงานโครงการและกิจกรรมที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ๓) การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในเชิงรุก เข้าถึงประชาชนในพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชน โดยมีวิสัยทัศน์ **“เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง”** หมายถึง ประชาชนในจังหวัดลำพูนมีความสุขจากคุณภาพชีวิตและอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี **เป้าประสงค์ ๑)** การเติบโตของรายได้ของครัวเรือนและการจ้างงานที่เกิดจากการพัฒนาสินค้าเกษตรด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ๒) การเติบโตของรายได้ของครัวเรือนและการจ้างงาน ที่เกิดจากการพัฒนาสินค้าเกษตรที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและเทคโนโลยี ๓) การเติบโตของรายได้ของครัวเรือนและการจ้างงานที่เกิดจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ วัฒนธรรม ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย (ปฐมวัย แรงงาน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส) ๕) เพื่อบูรณาการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ค่านิยมองค์กร **“มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”** ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของจังหวัด **มีจิตบริการ** ให้ความสำคัญกับประชาชน ชยัน ตั้งใจและทำงานเชิงรุกยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม **ทำงานเป็นทีม** เน้นการบูรณาการกับทุกภาคส่วน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด

บุคลากรของจังหวัดลำพูน จากส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ หน่วยงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๕๑๙ คน โดยได้จำแนกระดับการศึกษา เพศ อายุเฉลี่ย และอายุราชการเฉลี่ยตามตาราง

ประเภท	ต่ำกว่าป.ตรี	ระดับการศึกษา (คน)				เพศ (คน)			อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการเฉลี่ย (ปี)
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
๑.ข้าราชการ	๓๒๕	๒,๐๗๗	๓๗๒	๗๑	๒,๘๔๕	๗๘๐	๒,๐๖๕	๒,๘๔๕	๔๕	๑๙
๒.ลูกจ้างประจำ	๒๘๐	๑๖	-	-	๒๙๖	๑๓๐	๑๖๖	๒๙๖	๕๑	๒๓
๓.พนักงานราชการ	๕๘	๑๙๘	๗	๑	๒๖๔	๙๗	๑๖๗	๒๖๔	๓๖	๘
๔.ลูกจ้างชั่วคราว	๙๕	๘๕	๑	๒	๑๘๓	๔๙	๑๓๔	๑๘๓	๓๐	๔
๕.พนักงานจ้างเหมา	๑๒๓	๑๐๘	๗	-	๒๓๘	๑๑๗	๑๒๑	๒๓๘	๓๗	๔
๖. อื่นๆ	๑,๓๑๓	๓๗๗	๓	-	๑,๖๙๓	๔๓๕	๑,๒๕๘	๑,๖๙๓	๒๙	๔
รวม	๒,๑๙๔	๒,๘๖๑	๓๙๐	๗๔	๕,๕๑๙	๑,๖๐๘	๓,๙๑๑	๕,๕๑๙		

/ข้อกำหนดพื้นฐาน...

ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษา สำหรับกลุ่มบุคลากรประเภทต่างๆ ของจังหวัดลำพูนได้รับการจัดสรรตามกรอบอัตรากำลัง และมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษาคณะวุฒิที่สำนักงานก.พ. กำหนด

ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายความพร้อมในการปฏิบัติงาน จังหวัดลำพูนได้มีการจัดกิจกรรม ๕๕ กิจกรรมการออกกำลังกายในทุกวันพุธ กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ การตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงเพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยได้มีการซ่อมแซมอาคาร การซ่อมแซมรถจักรยานยนต์ฉุกเฉิน **องค์ประกอบสำคัญ** ที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของจังหวัดลำพูน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดได้น้อมนำแนวพระราชดำริของรัชกาลที่ ๙ “รู้จัก สามัคคี และเข้าใจ เข้าถึงพัฒนา” มาเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร สร้างแรงจูงใจ โดยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสม มีการพัฒนาประสิทธิภาพและสมรรถนะ โดยการจัดอบรมหรือกิจกรรมศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการรับฟังข้อเสนอแนะ การพัฒนาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการทำงาน

จังหวัดลำพูนมีสินทรัพย์ ดังนี้ ๑) **เทคโนโลยี** ศูนย์ปฏิบัติการระดับจังหวัด (POC) ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาจังหวัด ระบบ Video Conference ระบบ Geographic information ระบบอินเทอร์เน็ตเชื่อมโยงหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระบบจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Auction) ระบบข้อมูลสารสนเทศทาง Internet www.lamphun.go.th ระบบการเงินการคลังภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFIMF) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) website และ e-mail ระบบสื่อสารวิทยุเฉพาะกิจ (Trunked Radio) โปรแกรม Quantum GIS การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (Info graphic Design) หุ่นยนต์ตรวจสอบสภาพรถจักรยานยนต์ ๒) **อุปกรณ์** รถ Mobile ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ คอมพิวเตอร์ Notebook เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร เครื่องวัดระยะทางอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องลงที่หมายแผนที่ และเครื่องหาพิกัดด้วยสัญญาณดาวเทียม (GPS) เครื่องกวดบัตรคิวอัตโนมัติ ๓) **อาคารสถานที่** เช่น ๑) ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลและศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร ๒) ศูนย์เรียนรู้การเกษตรพอเพียงระดับอำเภอ จำนวน ๒๐ ศูนย์ ๓) ลานอเนกประสงค์ ๔) ห้องประชุม ๕) สัญญาณเตือนภัยและ TV วงจรปิด ๖) อาคารจอดรถและลานจอดรถ ๗) ห้องรับรอง ๘) อาคารศาลากลาง ๑๐) อาคารปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำจังหวัดลำพูน และอาคารปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง ๑๑) ศาลาประชาคม

จังหวัดลำพูนได้ดำเนินการบริหารงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ดังนี้ ๑) ข้อระเบียบ กฎหมายที่บังคับใช้กับส่วนราชการโดยรวม เช่น พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๕๐) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ พ.ร.บ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ พ.ร.บ. ว่าด้วยการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒) ข้อระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้เป็นข้อกำหนดตามลักษณะหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เช่น พ.ร.บ.การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ พ.ร.บ. มาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ.ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘ พ.ร.บ.ป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๔๔ พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๗ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ส่วนที่ ๒ ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

ก. โครงสร้างองค์การ

จังหวัดลำพูนมีผู้บริหารระดับจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ๒ ท่าน และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค ๓๓ หน่วยงาน มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ๑) การมอบอำนาจในการกำกับดูแล ติดตาม เร่งรัด และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กับรองผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้ง ๒ ท่าน จำแนกตามกลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมและการปกครอง การออกคำสั่งแบ่งงานและ

/ควบคุมดูแล...

ควบคุมดูแลปฏิบัติราชการของข้าราชการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รับทราบปัญหาอุปสรรค และการดำเนินการแก้ไข ๓) ด้านการเงินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การกลั่นกรองตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามกฎหมาย ๔) การปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยได้จัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด/อำเภอ มีหน้าที่รับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ โกล่เกลี่ย ตรวจสอบข้อเท็จจริง ตั้งแต่ได้รับเรื่องราวเรียนจนถึงการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนจนได้ ข้อยุติ ๕) การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง การตรวจสอบการเงินการบัญชี ตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจสอบการดำเนินโครงการ

ข. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

จังหวัดลำพูนมีการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายของจังหวัด และกำหนดให้ส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายพัฒนาจังหวัดรายงานผลการดำเนินงานโครงการเป็นประจำทุกเดือนในที่ประชุมกรรมการจังหวัด นำผลจากการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง (PDCA) พัฒนาการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานโครงการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ยกย่องมาตรฐานการให้บริการประชาชน มีการทบทวนเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายให้ท้าทาย และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร และมีการนำ Balanced Scorecard (BSC) มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการและ การประเมินผล รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบันและสะดวกรวดเร็ว

ส่วนที่ ๓

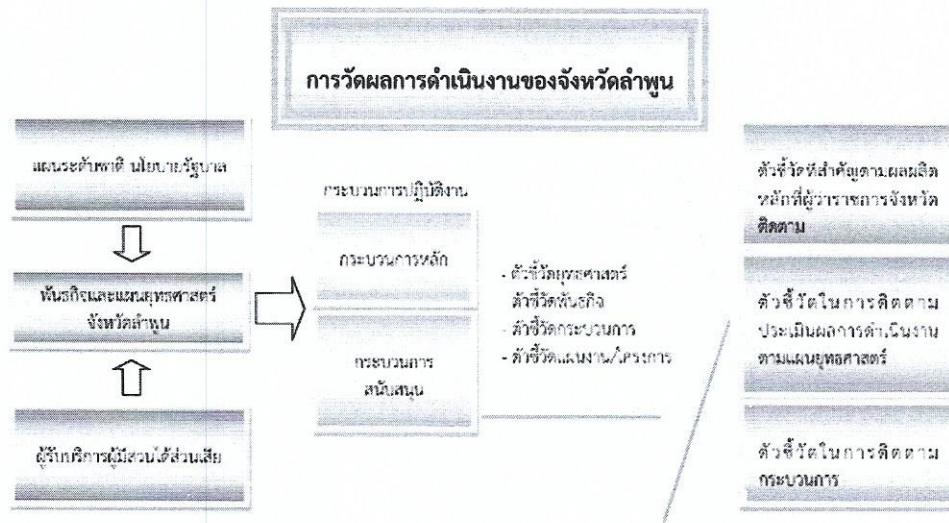
การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ

ก. การวัดผลการดำเนินการ

จังหวัดลำพูนดำเนินการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้กระบวนการ (PDCA: Plan Do Check Action) โดยเห็นว่า การวัดผลการดำเนินงานมีความสำคัญเพื่อนำผลที่ได้ไปพิจารณาทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวัดที่สำคัญที่จังหวัดลำพูนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายยุทธศาสตร์ถ่ายทอดให้ส่วนราชการรับผิดชอบ และมอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล (Key Personer Indication) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและประเมินผล โดยมีระบบการรายงานผลการดำเนินงาน ทุก 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน รวมทั้งมีระบบติดตามประเมินผลโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด และกลุ่มจังหวัด (PADME) เป็นต้น ทั้งนี้ ในระบบงานต่างๆ ได้กำหนดความปลอดภัยการเข้าใช้งานระบบของผู้รับผิดชอบ ด้วยรหัสผู้ใช้และรหัสผ่าน (Username & Password) ไว้ทุกระดับ โดยมีข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ตั้งแต่ระดับ ผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหาร โดยผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ระบบติดตามประเมินผลแผนงานตามรอบระยะเวลาทุก 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน มีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลโดยการกำหนดรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านสำหรับผู้บันทึกข้อมูล ผู้ตรวจสอบ และผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้รับ มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งรายงานผลให้ผู้บริหารทราบเป็นรายเดือนในที่ประชุมกรรมการจังหวัด ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) เพื่อรับทราบและติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และร่วมกันแก้ไขปัญหา

/จังหวัดลำพูน...

จังหวัดลำพูนได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมายและจังหวัดคู่เทียบเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของจังหวัด ส่วนราชการ วิธีปฏิบัติงานการให้บริการ และการสร้างนวัตกรรมด้านต่างๆ เพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัด และการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปีถัดไป



กระบวนการวัดผลการดำเนินงานของจังหวัดลำพูน

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

จังหวัดลำพูนได้รวบรวมข้อมูลจากสารสนเทศที่มีอยู่ได้แก่ ข้อมูลเชิงตัวเลขทางสถิติ (Statistic) จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ และข้อมูลบุคคล (Voice of Customer) จากความคิดเห็นของผู้แทนภาคประชาชน มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลภาพรวม โดยผู้บริหารของจังหวัดลำพูนได้นำข้อมูลมาปรับประยุกต์ในข้อสั่งการดำเนินการ ติดตาม กำกับดูแล ประเมินผล และทบทวนผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของจังหวัดประจำปี การเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัด งานจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล และงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ผ่านคณะทำงานกำกับดูแลระดับจังหวัด การประชุม หนังสือสั่งการ และระบบติดตามผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมข้อมูลจากสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค SWOT Analysis ในการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคหรือการกำหนดสภาพแวดล้อมภายนอก และเปรียบเทียบกับจังหวัดคู่เทียบ เช่น เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตาม 5 องค์กรประกอบในการประเมินผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น โดยผู้บริหารนำผลการทบทวนที่ได้มาถ่ายทอดให้หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้รับทราบ หากตัวชี้วัดใดไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารส่วนราชการผู้รับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และเร่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนมาวิเคราะห์อย่างรอบด้านและเป็นระบบแล้วประมวลผลเพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาให้ดียิ่งขึ้น เช่น ตัวชี้วัดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา 44) การจัดการขยะมูลฝอย นำผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จด้านการลดปริมาณขยะมาจัดทำเป็นกระบวนการบริหารจัดการเมืองสะอาดแบบยั่งยืน เริ่มต้นจากการคัดแยกขยะเปียกหรือเศษอาหารในครัวเรือนเพราะมีปริมาณสัดส่วนสูงกว่าจำนวนขยะประเภทอื่น หากทั้งรวมกับขยะประเภทอื่นจะทำให้เกิดภาระต่อการกำจัดขนย้ายขยะประเภทอื่น รวมทั้ง

/ก่อให้เกิดแหล่ง...

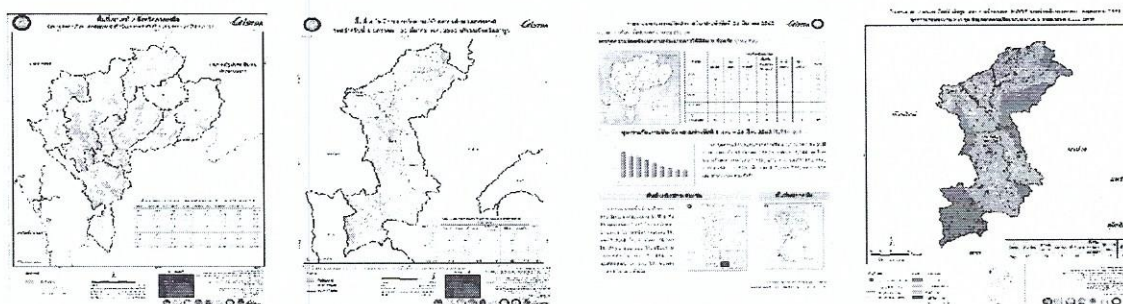
ก่อให้เกิดแหล่งสะสมของเชื้อโรค โดยผู้บริหารจังหวัดลำพูน (ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ) แสดงให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับภาคประชาชน ส่งเสริมให้หน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดแยกขยะ จัดการประกวดตำบลและอำเภอสะอาดเป็นการจัดสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ภายในจังหวัดลำพูน จนนำมาสู่รูปแบบ “ถังขยะเปียกในครัวเรือน” ขยายผลครอบคลุมทุกตำบลและเป็นต้นแบบของประเทศ

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

ผู้บริหารของจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ เพื่อให้คงอยู่และต่อเนื่องไม่สูญหายไปแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บริหารไปแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงมีการผลักดันให้เกิดการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยค้นหาหน่วยปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้านต่างๆ มาแลกเปลี่ยนกันและมีวิธีการปฏิบัติ เช่น การศึกษาดูงาน การถอดบทเรียน การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน การจัดเวทีเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจากบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ได้จากแหล่งต่างๆ จะนำมาประมวล กลั่นกรอง และจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปจัดทำเป็นสารสนเทศ เช่น แผ่นพับ คู่มือ บทความ E-book ฯลฯ ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ผ่านช่องทางต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การเผยแพร่ผ่านทาง Website และ Social media เช่น Line Facebook ของจังหวัดลำพูน เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควัน จังหวัดลำพูนได้ดำเนินการถอดบทเรียนการดำเนินการแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควัน โดยการสรุปผลการปฏิบัติจากสาเหตุส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความเชื่อผิดในการหาของป่า การแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควันต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น การเกิดไฟป่าหมอกควันในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างทางภูมิสังคม ทำให้จังหวัดลำพูนสามารถถอดบทเรียนในการจัดทำแผนระดับตำบลให้สอดคล้องต่อบริบทแห่งการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนาแนวทางการใช้กฎหมายบังคับต่อผู้กระทำความผิด ซึ่งเป็นประเด็นในการพัฒนาเทคโนโลยีในการจับกุมและปฏิบัติงานผู้กระทำความผิดการเผาในพื้นที่ป่า

จากการจัดการองค์ความรู้พบว่า การบูรณาการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารเบื้องต้นจากโทรศัพท์เคลื่อนที่ในปัจจุบัน เช่น การระบุพิกัดที่ตั้งการเกิดไฟไหม้ การส่งภาพถ่ายแหล่งกำเนิดไฟไหม้ เป็นต้น เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที ผลปรากฏว่าจำนวนพื้นที่จุดความร้อน (Hot Spot) ในจังหวัดลำพูนมีอัตราแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับจากแต่ละปีที่ผ่านมา



ส่วนที่ 4

การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ก. ความรู้ของส่วนราชการ

จังหวัดลำพูนได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้ทุกส่วนราชการได้มีการจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับเป็นเครื่องมือในเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร บุคลากรเกิดองค์ความรู้ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

/รองผู้ว่าราชการ...

รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน รวมทั้งหัวหน้าส่วนราชการหน่วยงานเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นผู้นำองค์การในการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง และมอบหมายให้ทีมงานจัดการความรู้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มีการวางแผนการจัดการความรู้ การกลั่นกรองข้อมูลเพื่อให้มีความถูกต้อง รวบรวมเป็นสารสนเทศ และนำเข้าสู่ระบบสารสนเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการผ่านการเชื่อมโยงกับเว็บไซต์จังหวัดลำพูน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (Infographic Design) จัดอบรมความรู้สัมมนาชี้พหุชุมชนจังหวัดลำพูน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ด้านสารสนเทศ และการเตรียมความพร้อมด้านยุทธศาสตร์ให้แก่บุคลากรของจังหวัดลำพูนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปลูกฝังและสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ มีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ในรูปแบบและสื่อต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์นำไปใช้ประโยชน์และเกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด และรวบรวมองค์ความรู้ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ในเว็บไซต์ของจังหวัดลำพูนเพื่อให้ส่วนราชการ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร รวมทั้งมีกระบวนการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุง ทบทวนผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในจังหวัดได้

นอกจากนี้ จังหวัดลำพูนได้สนับสนุนให้ส่วนราชการจัดการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน (Unit school) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้โดยบุคลากรในหน่วยงานสู่บุคลากรในหน่วยงานโดยไม่ใช้งบประมาณ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบองค์ความรู้เดิมที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้บุคลากรมีทิศทางในการถ่ายทอดความรู้ขององค์กร และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจงานแล้วเสร็จ สะดวก รวดเร็ว และดีกว่าเดิมใช้ระยะเวลาสั้นๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่กระทบต่อเวลาปฏิบัติงานและลดข้อจำกัดด้านงบประมาณในการฝึกอบรมได้



การอบรมสร้างการเรียนรู้สารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารให้แก่ข้าราชการระดับตำบล (Unit School)

ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ปลอดภัย และใช้งานง่าย เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจัดการข้อมูลและสารสนเทศขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยออกแบบโครงสร้างข้อมูลที่ใช้ในการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการของจังหวัด โดยให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลดำเนินการทบทวน ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ก่อนนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของจังหวัด มีการแบ่งระดับของผู้ใช้ ผู้ตรวจสอบ และผู้นำเข้าข้อมูล เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล มีการกำหนดความถี่ในการปรับปรุงข้อมูลให้มีความชัดเจนและทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนแก้ไขปัญหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Contingency Plan) โดยมอบหมายให้ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่าน (Username and Password) ตามอำนาจหน้าที่ให้แก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามลำดับชั้นความลับของข้อมูล ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารของจังหวัดออนไลน์ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยจังหวัดลำพูนมีเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเอาไว้สำหรับจัดทำระบบสำรองข้อมูล และมีการสำรองข้อมูลไว้ที่

/เครื่องคอมพิวเตอร์...

เครื่องคอมพิวเตอร์กระทรวงมหาดไทย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครื่องแม่ข่ายของกระทรวงกับจังหวัด นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) ระบบรักษาความปลอดภัยของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Fire Wall) และโปรแกรม Antivirus ที่สามารถรองรับการเกิดภาระฉุกเฉินได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังมีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (GIN) ที่เป็นระบบเครือข่ายสำรองในกรณีที่เครือข่ายหลัก (MOI) ไม่สามารถใช้งานได้

ส่วนที่ 5 การพัฒนาบุคลากร

ก.ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

จังหวัดลำพูนได้จัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัดได้ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2562 ให้สอดคล้องบรรลุเป้าหมายตามแผน ปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นครอบคลุมถึงแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายที่เหมาะสมในแต่ละแผนปฏิบัติการด้วย โดยมีการวางแผนกำลังคนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ นอกจากนั้นได้มีการส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในจังหวัด โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับสูง เข้ารับการฝึกอบรมจากต้นสังกัด รวมทั้งได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการจังหวัดลำพูนใสสะอาด โครงการฝึกอบรม “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ”ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐในส่วนภูมิภาค และโครงการฝึกอบรม “กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ”ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐในส่วนภูมิภาคให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระหว่างส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ กรอบอัตรากำลังของจังหวัดได้ถูกกำหนดจากหน่วยงานส่วนกลาง ดังนั้น จังหวัดลำพูนจึงมิได้ดำเนินการสรรหาอัตรากำลังข้าราชการ ยกเว้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษ ตามมาตรา 55 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับอัตรากำลังของพนักงานราชการบางส่วนราชการจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน กรณีที่ส่วนราชการมีงานตามภารกิจในปริมาณมาก จะใช้วิธีการจ้างเหมาบริการจากบุคคลภายนอกเข้าร่วมปฏิบัติงานที่โดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยส่วนราชการ หน่วยงาน มีการฝึกปฏิบัติงานแก่บุคลากรดังกล่าว โดยการสอนงานในลักษณะพี่เลี้ยงและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสม

จากหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จังหวัดได้กำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต พบว่ามียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องชาติเข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจังหวัดลำพูนมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศ จึงได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรด้านการท่องเที่ยว (ชุมชนที่อยู่ในแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน นวัตกรรม 33 หมู่บ้าน ผู้ประกอบการโรงแรม ที่พัก ร้านอาหาร เด็กและเยาวชน มัคคุเทศก์น้อย)

ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

จังหวัดลำพูนได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในศาลากลางจังหวัดลำพูน เพื่อนำมาออกแบบปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับ

/บุคลากร...

บุคลากร และเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น ด้านสุขอนามัย การออกกำลังกายทุกวันพุธโดยผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนเป็นผู้นำออกกำลังกาย จัดบริการตรวจสุขภาพบุคลากร ประจำปี จัดการแข่งขันกีฬา กิจกรรมสันทนาการ การคัดแยกขยะภายในส่วนราชการ การจัดตลาดนัดผักปลอดสารพิษ ภายในศาลากลางจังหวัดลำพูนทุกวันอังคารและวันศุกร์ จัดงานปั่นจักรยานและจัดวิ่งเพื่อการกุศล ด้านความปลอดภัย มีบันไดหนีไฟในอาคารสูง มีกล้องวงจรปิด มีระบบป้องกันอัคคีภัย มีแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดตั้งกลุ่มไลน์ในทุกระดับชั้นเพื่อการสื่อสารที่เป็นกันเอง จัดสวัสดิการให้แก่บุตรข้าราชการโดยการมอบทุนการศึกษาเป็นต้น รวมทั้งมีการมอบรางวัลข้าราชการดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ จัดกิจกรรม 5 ส. Big cleaning day ปรับภูมิทัศน์สวนหย่อม เครื่องออกกำลังกาย และชุดเครื่องเล่นเด็ก พื้นที่จอดรถ ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และเพียงพอต่อบุคลากรในหน่วยงาน

ค. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดขนาดเล็กที่สุดในภาคเหนือ มีข้าราชการพลเรือน (ปี 2561) จำนวน 2,845 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยเป็นลำดับที่ 2 ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ดังนั้น การปฏิบัติราชการจะทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดและผูกพันกัน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบกับจังหวัดลำพูนได้ส่งเสริมการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมกัน เช่น ประเพณีสงกรานต์พระธาตุหริภุญชัย ประเพณีสลากย้อม การเข้าวัดตักบาตรฟังเทศน์ทุกวันพระ การจัดสภากาแฟ พบปะเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกันทุกเดือน สำหรับการติดต่อสื่อสารที่ได้ผลในการสื่อสารเพื่อเปิดกว้างสำหรับการทำงานและความร่วมมือได้แก่ การประชุมหารือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมสัมมนา การสื่อสารในสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อออนไลน์ต่างๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จังหวัดลำพูนได้จัดทำประกาศจังหวัดลำพูน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด โดยให้ทุกส่วนราชการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามโควตาพิเศษตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ให้แก่ข้าราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัดตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัดหรือมีการคิดค้นนวัตกรรมที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและให้ทุกส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลผลการประเมินโดยการจัดทำเป็นประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก สำหรับข้าราชการที่มีผลงานโดดเด่นจะได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับประเทศและระดับจังหวัด ซึ่งจะทำพิธีมอบประกาศเกียรติคุณในวันข้าราชการพลเรือนเป็นประจำทุกปี การยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติคนดีจังหวัดลำพูน ให้แก่ข้าราชการที่ทำความดีและเสียสละ การมอบใบประกาศให้แก่อาเภที่มีครัวเรือนสมัครเป็นอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลกได้ครบ 100 เปอร์เซนต์ และมอบโล่รางวัลให้แก่อาเภอที่มีการจัดการขยะมูลฝอยที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

ง. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

จังหวัดลำพูนได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร จังหวัดลำพูน โดยกำหนดให้มีการสำรวจเป็น 2 รอบในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาพัฒนาองค์การในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน การรักษาความสมดุลภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์การในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงาน

/ให้มีความปลอดภัย...

ให้มีความปลอดภัย เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงปัจจัยและกิจกรรมในการสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงผลการดำเนินการกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ในหมวด 7 ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท โดยคำนึงถึงความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความสมัครใจ ความจำเป็นและความเร่งด่วน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและตัดสินใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดปัจจัยในการสร้างความผูกพัน และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร เช่น ข้อมูลด้านความปลอดภัยและการหยุดงาน อัตราการเข้าออกงานของบุคลากร การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ความปลอดภัย ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ความเข้าใจของบุคลากรในบทบาทหน้าที่ของตน การรับรู้ข้อมูล เป็นต้น และนำมาปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ

จ. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

การจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง จังหวัดลำพูนได้จัดทำแบบสำรวจกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรของจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร/ผู้บริหาร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร มีรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะของบุคลากร ทั้ง 9 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การสอนงาน 3) การติดตามหัวหน้างาน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) กรณีศึกษา 6) การฝึกอบรม/ สัมมนา 7) การอภิปราย 8) การฝึกปฏิบัติ 9) การมอบหมายงานเป็นโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งจังหวัดได้เก็บแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากร จังหวัดลำพูน ทั้ง 9 รูปแบบ เพื่อปรับปรุงระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง

การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา จังหวัดลำพูนมีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรมจังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยมีประเด็นดังนี้ 1) การจัดระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม 2) การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์กลางในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดลำพูนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด หรือจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ รวมทั้งใช้ผลการประเมินโครงการเป็นข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการต่อหรือปรับปรุงหรือยุบเลิกโครงการ โดยแนวคิดเรื่องระบบการประกันคุณภาพงานฝึกอบรม เพื่อยกระดับงานฝึกอบรมให้มีมาตรฐานสูง มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน และสร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้เรียนว่า การฝึกอบรมนั้นมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยใช้แบบฟอร์มการประเมินหลักสูตรตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมจังหวัดลำพูน

กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเนื่องมาจากการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัด
1.	กระบวนการส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่	1. ลดต้นทุนการผลิต 2. เพิ่มผลผลิต 3. ตลาดนำการผลิต	1. ลดต้นทุนการผลิต ได้ร้อยละ ๒๐ 2. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ได้ร้อยละ ๒๕ ๓. เพิ่มผลผลิตต่อไร่ ได้ร้อยละ ๒๐ ๔. มีแหล่งตลาดรองรับการผลิต โดยการทำ MOU
2.	การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิตทางการเกษตร	1. มาตรฐานและปลอดภัย 2. ราคาถูก	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP
3.	การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับตลาดท่องเที่ยวสมัยใหม่	๑.การพัฒนาท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้เป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยว ๒.ขยายตลาดกลุ่มนักท่องเที่ยว	๑.จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อยปีละ ๑ แห่ง ๒.ขยายกลุ่มนักท่องเที่ยว อย่างน้อย ๒ กลุ่มขึ้นไป
4.	การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชุมชนท้องถิ่น	1. ส่งเสริมและพัฒนาท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชุมชนท้องถิ่น	๑.จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชุมชนท้องถิ่น

ที่	กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัด
		2. มีจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชุมชนเพิ่มขึ้น	ที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ แห่ง ๒.กลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชุมชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓
5.	การออกบัตรประจำตัวคนพิการ กรณีการขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ	1. เป็นไปตามพร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๒๐ 2. เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการและการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๖	จำนวนครั้งในการรายงานผลการออกบัตรประจำตัวคนพิการและการรายงานผลภายในเวลาที่กำหนด (๗ วัน)
6.	การบริหารจัดการเมืองสะอาดแบบยั่งยืน	เป็นไปตามแผนการจัดการขยะมูลฝอย ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ม.๔๔	การบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย
7.	การจัดทำทะเบียนเกษตรกร (Smart Farmer)	1. ผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงเกษตรฯ	เกษตรกรมีรายได้ไม่น้อยกว่า ๑๘๐,๐๐๐ บาท/ปี
8.	การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	การกระทำผิดด้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ลดลง	ร้อยละของการนำมาตรการ/กิจกรรม ที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
9.	การขึ้นทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมติคณะรัฐมนตรี	จำนวนผู้ได้รับบัตรตามหลักเกณฑ์
10.	กระบวนกรส่งเสริมให้สถานประกอบการในจังหวัดลำพูนปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ	เป็นไปตามพร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ ๓๔ และ ๓๕	ร้อยละความพึงพอใจของผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน
11.	การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแบบมีส่วนร่วม	ถูกต้อง ทันเวลาเป็นธรรม กรอบการจัดทำแผนของ กนจ.	คะแนนคุณภาพของแผนพัฒนาจังหวัด (ประเมินผลโดยสภาพัฒน์)
12.	การจัดทำคู่มือกำกับดูแลการจัดซื้อจัดจ้าง (E-GP) และการเบิกจ่ายเงิน (GFMIS)	ถูกต้องทันเวลาโปร่งใสเป็นธรรม	
13.	การจัดการข้อร้องเรียนของจังหวัดลำพูน	ขั้นตอน กระบวนการให้บริการ รับร้องเรียนจนได้ข้อยุติ	ร้อยละของการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับ การแก้ไขจนได้ข้อยุติ

