

**รายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**



**คณะทำงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

คำนำ

ภายใต้บริบททางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต ทำให้การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ต้องปรับตัวให้สามารถรองรับและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ได้กำหนดไว้ในการรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน และเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมจากการรายงานแผน/ผลจากการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

ในการนี้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงได้จัดทำเอกสาร “รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔” ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานและประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดเข้าไว้ด้วยกัน อันจะเป็นการสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



(นายวิทยา ผิวผ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยา เป็นนครแห่งการท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม แหล่งอาหารที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี สะอาด เมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์รวม

๑. อนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรมควบคู่กับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจใหม่
๒. พัฒนาคนให้เก่ง ดี และมีความสุข
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (๓๐ ตัวชี้วัด)
๔. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย (ร้อยละ ๕)
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ ๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ประเด็นที่ ๑ : เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวจากการอนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรม	๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด ๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุก ๓. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวรวมทั้งระบบบริหารจัดการ
ประเด็นที่ ๒ : พัฒนาให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. พัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับความอ่อนแอของครอบครัวและสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีมาตรฐานเพื่อให้สังคมน่าอยู่ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวัง อนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประเด็นที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาบริการของรัฐให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ประเด็นที่ ๔ : พัฒนาแหล่งสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยและแข่งขันได้	๑. พัฒนาการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรและอาหาร ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
ประเด็นที่ ๕ : ส่งเสริมพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม	พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการและพัฒนาทักษะความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการควบคู่กับการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประสิทธิผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ สมรรถนะในการช่วยขับเคลื่อนและผลักดัน ดังนั้น จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ”

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัด สามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

วิสัยทัศน์

“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ

๑. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียมติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ
๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร
๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่
๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจองค์กร
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการตามความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ	ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ
๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้
๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความผูกพัน
๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ
๔. การติดตามและการรายงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลสัมฤทธิ์/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (คำเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "พัฒนาองค์ความรู้ (KM) บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา"	๑. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ความสามารถเรื่องกฎหมายระเบียบการเงินการคลัง ๒. สร้างความตื่นตัวเริ่มและประสานความคิดให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ แนวคิดเชิงวิชาการ	มีที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๒ คน	บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำนวน ๒๒ คน	๑. จัดทำหนังสือเชิญร่วมประชุม KM. ๒. ให้ทุกคนลงนามรับทราบ ๓. ดำเนินการประชุมประจำเดือน ๔. จัดทำรายงานผลการประชุม ๕. ยุคผลลงนามรับชมรายงานการประชุม	๑. บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความรู้ในเรื่องที่นำมาแลกเปลี่ยนกันเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรสามารถนำวิทยากรได้ฝึกทักษะในการพูด การบรรยายให้เพื่อนร่วมงานฟังและรับทราบ	๑๖,๕๐๐	ต.ค ๕๓ - ก.ย. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑)	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒	โครงการอบรมระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.จ.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการและเบิกจ่ายเงิน ๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๒๒ คน	๑. จัดหาวิทยากร พร้อมสถานที่เพื่อกำหนดวันอบรม (อบรมเชิงปฏิบัติการ) ๒. จัดทำหนังสือเชิญร่วมโครงการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม ๓. ดำเนินการจนแล้วเสร็จ	๑. บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างถูกต้อง ๒. ผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินงานของโครงการที่ได้รับจัดสรร	๕๓,๗๐๐	๗ - ๘ ก.พ. ๕๔ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ อาคาร ๑๐๐ ปี มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา	-	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓	การบันทึกข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ การคลังจังหวัด (DATA BASE CFO) (ม.จ.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)	๑. เพื่อให้ฐานข้อมูลเศรษฐกิจการคลังจังหวัดมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย น่าเชื่อถือ ๒. เพื่อให้การจัดเก็บ รวมรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด(GDP) ๑๖ สาขาครอบคลุมกิจกรรมการผลิตภายในจังหวัด ๓. เพื่อให้บริหารภาครัฐใช้ประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาจัดสรรงบประมาณ	มีที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. คณะทำงานการจัดทำสถิติจังหวัด มคอ.กรมจังหวัด (GPP) จำนวน ๑๐๐ คน ๒. เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๖๐ คน	๑. จัดหาวิทยากร พร้อมสถานที่เพื่อกำหนดวันอบรม ๒. จัดทำหนังสือเชิญส่วนราชการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม ๓. ดำเนินการจนแล้วเสร็จ	๑. จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจการคลังที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ๒. จังหวัดมีข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ที่ถูกต้อง แม่นยำ ๓. จังหวัดบรรลุผลตามตัวชี้วัดเรื่อง การปฏิรูประบบฐานเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA)	๘๕,๐๐๐	๙ - ๑๐ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๖๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (กลุ่มงานบริหารการคลังและเศรษฐกิจ)
๔	โครงการอบรมหลักสูตร "สิทธิประโยชน์การเบิกจ่ายเงิน" (งบจังหวัด "ข้าราชการ" (ม.จ.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการและเบิกจ่ายเงิน ๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	มีที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๑๑๐ คน	๑. จัดหาวิทยากร พร้อมสถานที่เพื่อกำหนดวันอบรม (บรรยาย) ๒. จัดทำหนังสือเชิญส่วนราชการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม ๓. ดำเนินการจนแล้วเสร็จ	๑. บุคลากรของส่วนราชการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	๕๖,๓๐๐	๑๖ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๐๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๒)	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (กลุ่มวิชาการ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ยผสจ.)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๕	โครงการอบรมหลักสูตร "บัณฑิตสู่ประชาคม" (งบกรมบัญชีกลาง)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งสามารถปฏิบัติงานในระบบงานเบื้องต้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๑๐๐ คน	๑. จัดทรวินัยการ หรือสถานที่เพื่อกำหนดวันอบรม (บรรยาย) ๒. จัดทำหนังสือเชิญส่วนราชการ ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ๓. ดำเนินการจนแล้วเสร็จ	บุคลากรของส่วนราชการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	๑๗,๘๐๐	๑๗ ก.พ. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๙๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๒)	สำนักงานคลังจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (กลุ่มวิชาการ)
๖	โครงการจัดการความรู้การให้บริการ ระบบสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ สิกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปี ๒๕๕๔	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบส่งข่าวผ่านเว็บไซต์ ๒. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ห้องประชุม ให้สามารถใช้งานได้ ๓. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานของศูนย์ราชการจังหวัด อคาไรซ์ซิม และ ๗ ซิม ให้สามารถใช้งาน/แก้ไขได้ ๔. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการช่วยตนเองและคนคิดสิทธิ์ให้สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ร้อยละผู้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจโดยสามารถตอบคำถามและผ่านการทดสอบในการเรียนรู้ร้อยละ ๘๕	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๘๗ คน	จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อนำมาใช้ในหน้าที่ให้เกียรติประสิทธิภาพและพึงต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างแท้จริง	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการ ให้บริการระบบสารสนเทศมีทักษะการใช้ระบบส่งข่าวผ่านเว็บไซต์ สามารถส่งข่าวผ่านเว็บไซต์จังหวัดได้ ๒. บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ห้องประชุม ให้สามารถใช้งาน/แก้ไขได้ ๓. บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับระบบงานของศูนย์ราชการอาคาร ๔ ซิม และ ๗ ซิม ให้สามารถใช้งานได้ ๔. บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการช่วยเหลือตนเองและคนคิดสิทธิ์ให้สามารถช่วยเหลือได้	๑,๐๐๐	หลักสูตรที่ ๑ ๑๓ ม.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๒ ๑๕ ก.พ. ๕๔ หลักสูตรที่ ๓ ๑๘ เม.ย. ๕๔ หลักสูตรที่ ๔ ๑๕ มิ.ย. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๘๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๒๐)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์/ประเด็น (ประเด็น)	วัตถุประสงค์	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	๑. เพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและเตรียมการรองรับจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด สำหรับจัดทำเป็นข้อเสนอของหน่วยงานจังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของแผนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีความชัดเจนมากขึ้น เชื่อมโยงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดยิ่งขึ้น ๓. ส่งเสริมให้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความมั่นคงของเสถียรภาพของสังคมของประชาชนในจังหวัด และสร้างกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความพร้อมของส่วนราชการต่างๆ ทั้ง ตลอดจนความพร้อมของภาคเอกชนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน และพัฒนาจังหวัดหรือเชื่อมโยงข้ามให้เอกชนมาร่วมลงทุนกับภาครัฐ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอน กระบวนการ และ การวิเคราะห์ โครงการ/ งบประมาณ ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของค่าคะแนนคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปี ของจังหวัด ๓. ร้อยละที่ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่น้อยกว่า ๘๖ คน ๒. ร้อยละ ๑๐	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่วันที่ ๒๕-๒๗ พ.ศ.๒๕๕๔	๑. จังหวัดมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความต้องการของประชาชนที่มีประสิทธิภาพสำหรับเสนอเป็นข้อเสนอของจังหวัดต่อ ก.น.จ. และกรม. ๒. แผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ได้รับการพัฒนาคุณภาพของแผนให้ดีขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ร้อยละ ๑๐ โดยปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ตั้งเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๘๕ คะแนน ซึ่งจะส่งผลให้จังหวัดได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามคุณภาพของแผนตามที่ ก.น.จ. กำหนดเกณฑ์การจัดสรรตามคุณภาพแผนร้อยละ ๑๐ ของวงเงินงบประมาณ	๓๔๙,๐๐๐	พ.ศ. ๕๔ (เดือนกิจกรรม/โครงการออกไปมีกำหนด)	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๗๒ คน (คิดเป็นร้อยละ๔๐)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
๘	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ (PPIS Version ๔.๐) ให้วิทยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑. เสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ ให้ความเข้าใจและสามารถนำมาใช้ข้อมูลในระบบด้วยความถูกต้องร่วมกันยิ่งขึ้น ๒. สนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามค่ารับรองการปฏิบัติราชการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความสนใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวน ๘๐ คน	๑. จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่รวมถึงขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างแท้จริง ๒. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ/วิเคราะห์ประมวลผลของกิจกรรมภายใต้โครงการ	บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๘๐ คน มีทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ วิทยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) ให้ความเข้าใจและสามารถนำข้อมูลในระบบด้วยความถูกต้องร่วมกันยิ่งขึ้น	๘๒,๐๐๐	๒๒ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๗๒ คน (คิดเป็นร้อยละ๔๐)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ตามมติ)	สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การบริหาร หรือยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (คำเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม/คุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติตามหลักการธรรมาภิบาลกับพลังเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับ ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	หัวหน้าส่วนราชการหรือ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำจังหวัด	๑. จัดอบรมภาคทฤษฎีเพื่อร่วมกันปรับปรุงพฤติกรรมทำงานในหน้าที่ รวมถึงขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างแท้จริง ๒. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ/วิเคราะห์ประมวลผลของกิจกรรมภายใต้โครงการ	หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำจังหวัดประมาณ ๑๒๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๒ ส.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๒๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
๑๐	ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรให้พร้อมช่วยกันเพื่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน รายหลักสูตรร้อยละ ๑๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๒๐ คน	๑. สร้างความต้องการอบรมจากทุกส่วนราชการส่วนภูมิภาคและอำเภอ ๒. พัฒนาศักยภาพและเตรียมการฝึกอบรม ๓. จัดฝึกอบรมและติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม ๔. สรุปผลการดำเนินงานและมอบเกียรติบัตรชมเชยการปฏิบัติงาน	๑. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีฐานข้อมูลในปี พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔ จำนวน ๑๒๐ รายการ คำนวณ ๒. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑๒๔,๕๐๐	หลักสูตรที่ ๑ ๑๙-๒๐ พ.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๒ ๒๓ พ.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๓ หลักสูตรที่ ๓ ๑๐ พ.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๔ ๑๐ พ.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๕ ๙ พ.ค. ๕๔ หลักสูตรที่ ๖ ๒๔ พ.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๔๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๑)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร)
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และปราบปรามทุจริต	๑. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม/คุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติตามหลักการธรรมาภิบาลกับพลังเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร บุคคล	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับ ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานส่วนราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง, ระดับจังหวัด อำเภอ จำนวน ๒๕๐ คน	๑. จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติ เพื่อร่วมกันปรับปรุงพฤติกรรมทำงานในหน้าที่รวมถึงขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างแท้จริง ๒. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ/วิเคราะห์ประมวลผลของกิจกรรมภายใต้โครงการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการส่วนภูมิภาค,ส่วนกลาง, ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน ๒๕๐ คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมีส่วนร่วมในการต่อต้านและปราบปรามการทุจริต	๔๑๕,๗๐๐	๒๗ - ๒๘ ก.ย. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๕๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๒.๔๐)	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ถอดถอดประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (เนสเส็ด)	ถอดถอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินสมรรถนะรายบุคคล ครั้งที่ ๑	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดให้กับบุคลากร ๒. เพื่อกำหนดและจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนบุคลากรที่จัดทำตัวชี้วัดได้ แล้วเสร็จ	บุคลากรที่จัดทำตัวชี้วัดสำหรับประเมินสมรรถนะ จำนวน ๘ ราย	๑. บรรยายให้ความรู้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการจัดทำตัวชี้วัด ๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชา ๓. ประชุมกลุ่มจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่จะในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. หน่วยงานมีตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะรายบุคคล ๓. ประเมินประจำปี ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔	-	๒๓ ก.พ. ๕๕	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานจัดการงานจังหวัด พระนครหรืออยุธยา
๑๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินสมรรถนะรายบุคคล ครั้งที่ ๒	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดให้กับบุคลากร ๒. เพื่อกำหนดและจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนบุคลากรที่จัดทำตัวชี้วัดได้ แล้วเสร็จ	บุคลากรที่จัดทำตัวชี้วัดสำหรับประเมินสมรรถนะ จำนวน ๘ ราย	๑. บรรยายให้ความรู้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการจัดทำตัวชี้วัด ๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชา ๓. ประชุมกลุ่มจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่จะในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. หน่วยงานมีตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะรายบุคคล ๓. ประเมินประจำปี ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔	-	๒๐ ส.ค. ๕๕	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานจัดการงานจังหวัด พระนครหรืออยุธยา
๑๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริการที่เป็นเลิศของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครหรืออยุธยา	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และปรับทัศนคติกับบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและมีทิศทาง การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความสามัคคีในหมู่คณะ และการพัฒนาทีมงานสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ผู้เข้าร่วมอบรม ให้ความสนใจพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ข้าราชการและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถปรับตัวทัศนคติในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตอบข้อซักถาม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ข้าราชการและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถปรับตัวทัศนคติในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๑,๑๐๐	๒๘ พ.ค. ๕๕	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๔๐ คน (คิดเป็นร้อยละ๘๖)	สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครหรืออยุธยา (ฝ่ายอำนาจการ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (และเขต)	สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การบริหาร หรือแผนยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานกรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานกรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในองค์การและเป็นผู้มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดีและมีสมรรถนะสูงเพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนภารกิจด้านงานปฏิรูปที่ดินและสืบสานความก้าวหน้า	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของบริการที่ภาคประชาชน	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาสามารถเข้าใจถึงหลักการปฏิบัติงานและได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรของสำนักงานกรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๕๐ คน	๑. การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๕๐ คน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี และมีทัศนคติในการให้บริการและทำงานที่ดี	๒๕,๐๐๐	-	-	-	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสำนักงานกรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑. มีจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind) กับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไปและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและมีจริยธรรม ๒. มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการปฏิบัติงานร่วมกับ สด ปัญหาข้อขัดแย้งเข้าใจถึงวิธีแก้ปัญหา ๓. เหมิสร้างควมเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างสัมพันธที่ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ๔. ทักษะการสื่อสารเพื่อสังคมและเกิดจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของบริการที่ภาคประชาชน	ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๘ คน	๑. จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อนำมาปรับใช้กับงานในหน้าที่เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ๒. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ/วิเคราะห์ประเมินผลของกิจกรรมภายใต้โครงการซึ่งการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการบริหารจัดการภาครัฐ	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร	๒๖๑,๒๘๐	๘ - ๑๑ ธ.ค. ๕๓	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๘๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑๗	โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาหลักยุทธศาสตร์กรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ราชการต่อไป	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของบริการที่ภาคประชาชน	ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด	ข้าราชการสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๖ คน	๑. คัดเลือกข้าราชการเป้าหมายโดยคัดเลือกจาก ผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งปฏิบัติงานประเมินผลได้รับการพัฒนาในเรื่อง งานสารบรรณ การขอเบิกค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าเล่าเรียน บุตร ค่าสวัสดิการรักษายาบาล ฯลฯ ๒. ประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ๓. กำหนดหลักสูตร ๔. ดำเนินการอบรม ๕. ประเมิน	๑. ข้าราชการสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถวางใ้ดีตอบหนังสือได้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ ๒. ข้าราชการสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเข้าใจกฎระเบียบในการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการการศึกษาบุตร	-	๑.๓.๕๓ ถึง ๑๓.๓.๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหาร หรือภาคยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๒๐	โครงการสัมมนา "ปูพรม คนพอเพียงและพัฒนาชุมชนใสสะอาด"	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้ส่วนร่วมฝึกทักษะความชำนาญด้านการคิดค้นทำเป็น แก้ไขปัญหาฯ กำหนดทิศทางขับเคลื่อนการทำงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฯ และตอบสนองยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสามารถเชื่อมโยง และลงมือทำทันทีที่สนับสนุนการทำงานของเครือข่าย องค์การชุมชนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฯ และอำนวยความสะดวกโครงการ "ปูพรม คนพอเพียง" ๓. เพื่อเปิดการเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน และปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีมติ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒๕ คน	๑. จัดสัมมนาว่าด้วยการบรรยาย จากผู้บริหารระดับจังหวัด ๒. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค และวิธีการทำงานพัฒนาชุมชน ๓. ศึกษาดูงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ในสังกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน ๑๒๕ คน สามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรมฯ ได้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรม คนพอเพียง" ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๘๕,๐๐๐	๑๕-๑๖ ก.พ. ๕๕	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๒๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๑	โครงการสัมมนา เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เพื่อติดตามสนับสนุนการขับเคลื่อน IPA "ปูพรม คนพอเพียง" และการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง	๑. เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและแนวทางการแก้ไข เพื่อที่จะสามารถดำเนินการตามแผนงานในการดำเนินงานต่อไป โดยเฉพาะการสนับสนุนการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้มีส่วนร่วมฝึกทักษะความชำนาญด้านการคิดค้นทำเป็น แก้ไขปัญหาฯ และสามารถกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการทำงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน และยุทธศาสตร์จังหวัด ๓. เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน และปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีมติ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒๕ คน	๑. รับฟังการบรรยายจากผู้บริหารระดับจังหวัด ๒. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น สรุปผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานที่เข้ามา พร้อมทั้งค้นหาอุปสรรค และร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ไขและวิธีการที่จะดำเนินการต่อไป ๓. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น เพื่อร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนตามโครงการ "ปูพรม คนพอเพียง" ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ในสังกัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒๕ คน สามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรมฯ และยุทธศาสตร์จังหวัดฯ ได้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มีวัฒนธรรมองค์การปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๑๘๕,๕๕๐	๒๓-๒๔ พ.ค. ๕๕	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๒๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ยสเจ็ด)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (คำเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๒๒	โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างความสมดุลแห่งชีวิตของบุคลากร	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข ๒. เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านวิถีชีวิตที่ตนเองและต้องดำรง ๓. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๔. เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานตัวชี้วัดที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดไว้	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรของสำนักงานจำนวน ๓๐ คน - ข้าราชการ ๑๔ คน - ลูกจ้างและพนักงานบริการ ๔ คน - อัตรากำลังปี ๑๒ คน	บรรยายและทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข เกิดความตื่นตัวและความร่วมมือกันในการทำงาน และมีความพร้อมใจในการทำงานและพัฒนาร่วมกัน	๔๐,๐๐๐	๒๒ - ๒๓ เม.ย. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานการบริหารวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางวัฒนธรรม ๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้จากวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ข้าราชการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือข่ายทางวัฒนธรรม จำนวน ๕๐ คน	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำตัวชี้วัด การจัดทำคู่มือวิจัย และการศึกษาดูงาน ๒. ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวัฒนธรรมท้องถิ่น	ข้าราชการและเครือข่ายทางวัฒนธรรม จำนวน ๕๐ คน ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานบริหารงานวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑๘๐,๐๐๐	๑๗ - ๒๐ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒๔	โครงการประชุมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพยศจน พ.ศ.๒๕๕๑	เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาพยศจน พ.ศ.๒๕๕๑ รวมทั้งกฎกระทรวงที่ออกบังคับได้อย่างถูกต้อง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๕ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐๐ คน	ประชุมเชิงจิตวิทยาเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย แนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. สภาพยศจน พ.ศ.๒๕๕๑	พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐๐ คน เข้าร่วมอบรม กฎหมายเงื่อนไขต่าง ๆ และสถานการณ์ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. สภาพยศจน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้อย่างถูกต้อง	๒๐,๐๐๐	๒๒ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๐๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Plan)	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมและการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้าราชการสามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ นำเข้าข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมและจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐	ข้าราชการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๕ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเข้าข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม และการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล	ข้าราชการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๕ คน มีประสิทธิภาพการจัดเก็บ วิเคราะห์ นำเข้าข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม และการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล	๑๐,๐๐๐	๒๒ พ.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	สถานะ/ระยะการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๒๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางการจัดทำตัวชี้วัด รายนุเคราะห์ประจำปี ๒๕๕๔	๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการในสังกัดให้ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ได้ ๒. เพื่อให้ข้าราชการสามารถกำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์ของตัวชี้วัดของตนเองและจัดให้มีระบบการวัดผลของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในสำนักงานและคณะเจ้าหน้าที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี ๕๓ รายนุเคราะห์ตัวชี้วัดรายบุคคลได้	บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕๓ คน	บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี มีความเข้าใจและสามารถกำหนดตัวชี้วัดและคำรับรองการปฏิบัติงานราชการและสามารถนำยอดความเป็นมาไปใช้บุคคลได้	๕๐,๐๐๐	๘ - ๙ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๒)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี พระนครศรีอยุธยา
๒๗	โครงการสัมมนาใน ประชากรและคณะ พ.ศ. ๒๕๕๓	ติดตามงานโครงการสัมมนาใน ประชากรและคณะ พ.ศ. ๒๕๕๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรทุกคนที่รับผิดชอบงานโครงการสัมมนาใน ประชากรและคณะ พ.ศ. ๒๕๕๓	๑. จัดประชุมเพื่อติดตามงานโครงการสัมมนาใน ประชากรและคณะ พ.ศ. ๒๕๕๓ ๒. สรุปปัญหา อุปสรรคและทางแก้ไข เพื่อให้งานสำเร็จร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรที่มีฝีมือของงานทุกคน เข้าใจและติดตามงานโครงการสัมมนาใน ประชากรและคณะ พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-	๑๕ มี.ค. ๕๓	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานสถิติ จังหวัดจันทบุรี พระนครศรีอยุธยา
๒๘	โครงการสำรวจข้อมูล เพื่อจัดทำดัชนี ความก้าวหน้าของชาติ	เพื่อทดลองการเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของประเทศ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ศึกษาแบบสำรวจว่าสามารถศึกษาข้อมูลได้ชัดเจนตรงเป้าหมาย ประชาชนเข้าใจในคำถามได้	จัดประชุมเพื่อศึกษาแบบสอบถาม และทำความเข้าใจ ก่อนออกปฏิบัติงานสนามทดลอง	เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจแบบสอบถาม สอบถามได้ตรงตามวัตถุประสงค์	๕๐๐	๑๑ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานสถิติ จังหวัดจันทบุรี พระนครศรีอยุธยา
๒๙	โครงการสัมมนาในธุรกิจ และอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๕๔	เพื่อศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจการปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานโครงการฯ	๑. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบวิธี ๒. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้องตรงตามเวลาที่กำหนด	๑,๐๐๐	๒๓ มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานสถิติ จังหวัดจันทบุรี พระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ถอดคือประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ยลเจ็ด)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ผลลัพธ์/ผลลัพธ์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (ค่าเป้าหมาย) จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบ
๓๐	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคุณภาพ	เพื่อสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจของดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑. ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามประเมินผล	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ๔ ด้าน (สมรรถนะ, ผู้นำ, จริยธรรม และ คุณภาพชีวิต)	๕๕๐,๐๐๐	ม.ค. - ก.ย. ๕๔	ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ๖๖.๙%	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓๑	การควบคุมโรค	พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโรค	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑. หน่วยงานสามารถดำเนินการควบคุมโรคได้ ๒. หน่วยงานมีความพร้อมและ ๓๐ ผู้รับผิดชอบงานโรคมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วยโรคที่ติดเชื้อ เอช ไอ วี ร้อยละ ๕๐ ๓. ผู้เข้าร่วมอบรมทราบถึงแนวปฏิบัติการปฏิบัติในการป้องกัน การกระจายเชื้อวันโรคร้อยละ ๕๐	๑. ผู้รับผิดชอบงานโรคของ รพ./สสอ. ๕๐ คน ๒. แพทย์ รพ. ภาครัฐ/เอกชน ๓๕ คน ๓. ผู้รับผิดชอบงานโรคของ รพ. ๖๐ คน	๑. ชี้แจงนโยบาย แนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัดการดำเนินงานโรค ๒. ชี้แจงแนวทางการทำ case study ผู้ป่วย TB&AIDS ๓. ศึกษารายวิชาการ เรื่อง How to keep our workplaces clean and safe from TB (ยกเลิกจัดกิจกรรม ๑ กิจกรรม)	- กิจกรรมที่ ๑ ผู้รับผิดชอบงานโรคของ รพ./สสอ. ๕๐ คนทราบนโยบายและตัวชี้วัดการดำเนินงานของวันโรค - กิจกรรมที่ ๒ แพทย์ รพ. ภาครัฐ/เอกชน ๓๕ คน ได้ทำ case study ผู้ป่วย TB&AIDS สามารถดูแลผู้ป่วย ร้อยละ ๕๐ - กิจกรรมที่ ๓ ผู้รับผิดชอบงานโรคของ รพ. มีความรู้	๓๗,๔๕๐	- ๖.๓.๕๓ - พ.ค. ๕๔ - มี.ย. ๕๔	- มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๕๓) - มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (งานควบคุมโรค)
๓๒	การบำบัดรักษานักผู้สมรรถภาพผู้เสีย/ติดยาเสพติดและการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถให้บริการบำบัดรักษานักผู้เสีย/ติดยาเสพติดรวมทั้งการจัดการระบบข้อมูลด้านการบำบัดรักษาได้	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	ผู้เสีย/ผู้ติดได้รับการบำบัดรักษา กำหนดแผนเกณฑ์ร้อยละ ๕๐	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดของ รพ./สสอ. ๕๐ คน	๑. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดของ รพ./สสอ. เรื่องการจัดการข้อมูลด้านการบำบัดรักษา ๒. ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลระบบรายงานติดตามและเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตและบริหารจัดการข้อมูล	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด ๕๐ คน มีความรู้ในการจัดการข้อมูลด้านการบำบัดรักษา	๑๒๖,๐๐๐	มี.ค. ๕๔	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๐)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (งานควบคุมโรค)

สรุป แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร/องค์กร ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔)

ที่	ส่วนราชการ	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
๑	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๕	๒๒๙,๓๐๐
๒	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๖	๑,๑๕๑,๖๐๐
๓	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒	-
๔	สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๑๐๑,๑๐๐
๕	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๒๕,๐๐๐
๖	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๒๖๑,๒๘๐
๗	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒	-
๘	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดฯ	๑	๓,๐๐๐,๐๐๐
๙	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒	๓๘๓,๙๕๐
๑๐	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดฯ	๑	๔๐,๐๐๐
๑๑	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓	๒๑๐,๐๐๐
๑๒	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๕๐,๐๐๐
๑๓	สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓	๑,๕๐๐
๑๔	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๔	๗๕๕,๔๕๐
รวม		๓๓	๖,๒๐๙,๑๘๐

หมายเหตุ : มีกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

จำนวน ๓๑ กิจกรรม/โครงการ งบประมาณ ๕,๘๓๕,๑๘๐ บาท เนื่องจากมีกิจกรรม/โครงการ

ได้ยกเลิกและเลื่อนแผนการดำเนินงานออกไปมีกำหนด ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
๒	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๓๔๙,๐๐๐
๕	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑	๒๕,๐๐๐
รวม		๒	๓๗๔,๐๐๐