

**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**



**คณะกรรมการชุด ๕ กรมส่งเสริมทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

คำนำ

ด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารของส่วนราชการและจังหวัด โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของส่วนราชการจังหวัดและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency -based approach)

จากการที่จังหวัดได้พัฒนาบุคลากรให้กับข้าราชการของส่วนราชการต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่า ส่วนราชการหลายส่วนราชการยังไม่เข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ จึงไม่สามารถที่จะวางแผนหรือกำหนดให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย หรือสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการในจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จังหวัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกส่วนราชการจะตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรเองก็จะต้องตระหนักและมีความตั้งใจเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



(นายวิทยา ผิวผ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยา เป็นนครแห่งการท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม แหล่งอาหารที่มีคุณภาพ
เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด
เมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์รวม

๑. อนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรมควบคู่กับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจใหม่
๒. พัฒนาคมนให้เก่ง 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	กลยุทธ์
ประเด็นที่ ๑ : เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวจากการอนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด ๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุก ๓. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวรวมทั้งระบบบริหารจัดการ
ประเด็นที่ ๒ : พัฒนาให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับความอ่อนแอของครอบครัวและสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีมาตรฐานเพื่อให้สังคมน่าอยู่ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวัง อนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประเด็นที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาบริการของรัฐให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ประเด็นที่ ๔ : พัฒนาแหล่งสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยและแข่งขันได้	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพปลอดภัยผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรและอาหาร ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
ประเด็นที่ ๕ : ส่งเสริมพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม	พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการและพัฒนาทักษะความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการควบคู่กับการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 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 **“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”**

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 การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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

มิตินี้ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ 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 และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

วิสัยทัศน์

“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”

พันธกิจ

๑. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
๒. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียมติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ
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 เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจองค์กร
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ
๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	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

แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น “ทรัพยากรบุคคล” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นความพยายามที่จะทำให้อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๗) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำให้หน่วยงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการพัฒนาบนฐานข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเกิดประโยชน์สูงสุด

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงยึดการพัฒนาสมรรถนะเป็นหลักมุ่งให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในเรื่องของแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

ความจำเป็นโดยรวมต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีผลทั้งทางตรง - ทางอ้อม

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐) ซึ่งมีเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย ๔ ข้อ

- พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น
- ปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม
- ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์มาตรฐาน
- ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบบประชาธิปไตย

๒. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓. พัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นจังหวัดที่มีสมรรถนะสูงด้านการท่องเที่ยว, คุณภาพชีวิต, วัฒนธรรม จริยธรรม, เกษตรปลอดภัย และด้านอุตสาหกรรม

๔. สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐

๕. แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐

๖. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน

๗. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๘. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๗) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล : **“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”** ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการและสัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังเป็นการบริหารราชการแนวใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๒. พันธกิจของการพัฒนา :

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยยึดแผนปฏิบัติราชการของจังหวัด / กลุ่มจังหวัด และตามสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด
- ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. เป้าหมายการพัฒนา :

- เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เพื่อพัฒนาบุคลากรของจังหวัดให้มีสมรรถนะครบถ้วน ตามมาตรฐานสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ.

๔. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา :

- สร้างวัฒนธรรม “ทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและมีวินัย”
- สร้างค่านิยม “ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม” ในการทำงาน
- เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามภารกิจ
- สร้าง Knowledge worker (การสร้างคน งาน และความรู้)

- สร้างผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ให้เป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ โดยคำนึงถึงความ
คุ้มค่า และการมีจิตมุ่งบริการ

- สร้างผู้นำที่กล้าตัดสินใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๕. กลยุทธ์ :

- การพัฒนาบุคคลตามหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายต่างๆ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. ตัวชี้วัด (KPI) ของความสำเร็จของแผนพัฒนา HR

- ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- บุคลากรของจังหวัดที่เข้ารับการพัฒนาก่อนเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์
- มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

๘. ผลลัพธ์

บุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ คุณภาพและมีมาตรฐาน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๙. การประเมินผล/การติดตามผล/การประเมินผล :

- ใช้แบบประเมินพฤติกรรม
- แบบทดสอบ
- การสังเกต

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

๑๑. ส่วนราชการที่รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) และส่วนราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายตามกิจกรรม/โครงการ

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารระดับสูง / หัวหน้าส่วนราชการของจังหวัด มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนา
สมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดสนับสนุนงบประมาณให้
ดำเนินการตามนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการ
พัฒนา

๒. บุคลากรในจังหวัดมีความต้องการที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเอง มีความตั้งใจเข้ารับ
การฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ ผูกอบรมบุคคลที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในภาพรวมและสอดคล้องตามสมรรถนะของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔
(๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔)

สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการและเบิกจ่ายเงิน ๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗ - ๘ ก.พ. ๕๔	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการ - ดำเนินการเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔	๕๓,๗๐๐	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สต็อคสื่อประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สต็อคสื่อแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	การบันทึกข้อมูลองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลจังหวัด (DATA BASE CFO) (งบจังหวัด พระนครศรีอยุธยา)	๑. เพื่อให้ฐานข้อมูลเศรษฐกิจการคลังจังหวัดมีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย นำเชื่อถือ ๒. เพื่อให้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด(GPP) ๑๖ สาขา ครอบคลุมกิจกรรมการผลิตภายในจังหวัด ๓. เพื่อผู้บริหารภาครัฐใช้ประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาจัดสรรงบประมาณ	๙ - ๑๐ มี.ค.๕๕	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- คณะทำงานการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๕๕	๘๕,๐๐๐	สำนักงานคลังจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมหลักสูตร "สิทธิประโยชน์แก่กุลข้าราชการ"	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการและเบิกจ่ายเงิน ๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๖ มี.ค.๕๕	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๕๕	๕๖,๓๐๐	สำนักงานคลังจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนากิจกรรมรณรงค์การบริการให้มึประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการอบรมหลักสูตร "บำเหน็จคำประกัน" (งบกรมบัญชีกลาง)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งสามารถปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จคำประกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบส่งผ่านเว็บไซต์ จังหวัดให้สามารถลงข่าวประชาสัมพันธ์ได้ ๒. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ห้องประชุม ให้สามารถใช้งานได้ ๓. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจ่ายน้ำของศูนย์ราชการ จังหวัดอาคาร ๔ ชั้น และ ๗ ชั้น ให้สามารถใช้งาน/แก้ไขได้ ๔. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การช่วยตนเองและคนดัดจริตเมื่อใช้ลิฟต์ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้	๑๗ ก.พ.๕๕	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	๑๗,๕๐๐	สำนักงานคลังจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนากิจกรรมรณรงค์การบริการให้มึประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการจัดการความรู้ การให้บริการ ระบบสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปี ๒๕๕๕	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การใช้ระบบส่งผ่านเว็บไซต์ จังหวัดให้สามารถลงข่าวประชาสัมพันธ์ได้ ๒. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งาน อุปกรณ์ห้องประชุม ให้สามารถใช้งานได้ ๓. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจ่ายน้ำของศูนย์ราชการ จังหวัดอาคาร ๔ ชั้น และ ๗ ชั้น ให้สามารถใช้งาน/แก้ไขได้ ๔. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การช่วยตนเองและคนดัดจริตเมื่อใช้ลิฟต์ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้	๑๓ ม.ค.๕๕ ๑๕ ก.พ.๕๕ ๑๙ เม.ย.๕๕ ๑๕ มิ.ย.๕๕	ร้อยละผู้รับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเข้าใจโดย สามารถตอบคำถาม และผ่านการทดสอบ ในการเรียนรู้ร้อยละ ๙๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน มกราคม ๒๕๕๕ ถึง มิถุนายน ๒๕๕๕ จำนวน ๔ รุ่น	๑,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

<p>สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาก้าวหน้าธรรมาภิบาลการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ชื่อโครงการ/งาน</p> <p>โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) ให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ ด้วยความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. สนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>๒๒ มี.ค.๕๕</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ</p> <p>- บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัด</p> <p>- ดำเนินการ เดือน มีนาคม ๒๕๕๕</p>	<p>งบประมาณ (บาท)</p> <p>๘๒,๐๐๐</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา</p>
---	---	--	---	--	---	--	-------------------------------------	--

สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาก้าวหน้าธรรมาภิบาลการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	๑. เพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและเตรียมการรองรับจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด สำหรับจัดทำเป็นคำของบประมาณของจังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของแผนจังหวัดให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ๓. ส่งเสริมให้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความมั่นคง ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด และสร้างกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	- เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๔	๑. บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการ และการวิเคราะห์โครงการ/ งบประมาณ ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของค่าคะแนนคุณภาพ แผนปฏิบัติการ ประจำปีของจังหวัด งบประมาณ ๒๕๕๖	- ส่วนราชการในจังหวัด	๓๔๙,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

<p>สอศคลังประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนากิจกรรมรองรับการบริการจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>สอศคลังแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ</p>	<p>งบประมาณ (บาท)</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p>
				<p>1. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ</p> <p>2. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม/คุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>2 ส.ค.๕๕</p>	<p>ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p>	<p>- หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำจังหวัด</p> <p>- ดำเนินการเดือน สิงหาคม ๒๕๕๕</p>	<p>๑๔๐,๐๐๐</p>	<p>สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา</p>	

สตดคลังประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สตดคลังแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนากิจกรรมองค์กรการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	<p>มิติที่ ๑ : ความสตดคลังเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อสร้างสัมพันธิต์ที่ระหว่างบุคลากรให้พร้อมช่วยเหลือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>- ๑๙-๒๐ พ.ค. ๕๔ - ๒๓ พ.ค. ๕๔ - ๑๐ พ.ค. ๕๔ - ๙ พ.ค. ๕๔ - ๒๔ พ.ค. ๕๔</p>	<p>ร้อยละของผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน พฤษภาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๖ หลักสูตร</p>	๑๖๔,๙๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามทุจริต	<p>๑. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมีส่วนร่วมในการต่อต้านและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมคุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามค่ารับรองการปฏิบัติราชการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง</p>	๒๗-๒๘ ก.ย.๕๕	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนราชการส่วนภูมิภาค, ส่วนกลาง, ระดับท้องถิ่นและระดับอำเภอ - ดำเนินการเดือน กันยายน ๒๕๕๕	๕๑๔,๗๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวังวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางจังหวัด	<p>๑. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินประสิทธิภาพการทำงานภาครัฐ</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลชุมชน แผนชุมชน พื้นที่เสี่ยงภัยในชุมชน การวางแผนการพัฒนากการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ</p> <p>๓. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลชุมชนในเรื่องต่างๆได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>- เดือน ส.ค.๕๕</p> <p>- เดือน ก.ย.๕๕</p>	<p>ผู้เข้าใช้ระบบสารสนเทศข้อมูลชุมชนระบบสารสนเทศข้อมูลชุมชนแล้วเสร็จ</p>	<p>- เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>เจ้าหน้าที่ทำการปกครองอำเภอเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดฯ</p> <p>เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดฯ</p> <p>- ดำเนินการเดือนสิงหาคม ๒๕๕๕ - กันยายน ๒๕๕๕</p>	๓,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รวมจำนวน ๑๑ โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น						๔,๓๖๔,๕๐๐	บาท	