

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คณะทำงานหมวด ๕ กรมส่งเสริมทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

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

จากการที่จังหวัดได้พัฒนาบุคลากรให้กับข้าราชการของส่วนราชการต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่าส่วนราชการหลายส่วนราชการยังไม่เข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ จึงไม่สามารถที่จะวางแผนหรือกำหนดให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย หรือสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการในจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จังหวัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกส่วนราชการจะตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรเองก็ต้องตระหนักและมีความตั้งใจเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

(นายวิทยา ผิวผ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น “ทรัพยากรบุคคล” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นความพยายามที่จะทำให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยา เป็นนครแห่งการท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม แหล่งอาหารที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด 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	กลยุทธ์
ประเด็นที่ ๑ : เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวจากการอนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรม	๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด ๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุก ๓. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวรวมทั้งระบบบริหารจัดการ
ประเด็นที่ ๒ : พัฒนาให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. พัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับความอ่อนแอของครอบครัวและสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีมาตรฐานเพื่อให้สังคมน่าอยู่ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวัง อนุรักษ์ รักษา พื้นฟู 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) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประเมิณผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 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 การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (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 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

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

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

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

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. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๗. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

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

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล : **“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ”** ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังเป็นการบริหารราชการแนวใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๒. พันธกิจของการพัฒนา :

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

๓. เป้าหมายการพัฒนา :

- เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 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 โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และการมีจิตมุ่งบริการ
- สร้างผู้นำที่กล้าตัดสินใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๕. กลยุทธ์ :

- การพัฒนาบุคคลตามหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายต่างๆ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. ตัวชี้วัด (KPI) ของความสำเร็จของแผนพัฒนา HR

- ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- บุคลากรของจังหวัดที่เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์
- มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

๘. ผลลัพธ์

บุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ คุณภาพและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๙. การประเมินผล/การติดตามผล/การประเมินผล :

- ใช้แบบประเมินพฤติกรรม
- แบบทดสอบ
- การสังเกต

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

๑๑. ส่วนราชการที่รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) และส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายตามกิจกรรม/โครงการ

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารระดับสูง / หัวหน้าส่วนราชการของจังหวัด มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดสนับสนุนงบประมาณให้ดำเนินการตามนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนา

๒. บุคลากรในจังหวัดมีความต้องการที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเอง มีความตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

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

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวินัยธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	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

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	การบันทึกข้อมูลองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (DATA BASE CFO) (งบจังหวัด พระนครศรีอยุธยา)	๑. เพื่อให้ฐานข้อมูลเศรษฐกิจการคลังจังหวัดมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย น่าเชื่อถือ ๒. เพื่อให้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด(GPP) ๑๖ สาขา ครอบคลุมกิจกรรมการผลิตภายในจังหวัด ๓. เพื่อให้ผู้บริหารภาครัฐใช้ประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาจัดสรรงบประมาณ	๙ – ๑๐ มี.ค.๕๔	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- คณะทำงานการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๕๔	๘๕,๐๐๐	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมหลักสูตร "สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการ"	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการและเบิกจ่ายเงิน ๒. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๖ มี.ค.๕๔	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๕๔	๕๖,๓๐๐	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการอบรมหลักสูตร "บำเหน็จค่าประกัน" (งบกรมบัญชีกลาง)	เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจรวมทั้งสามารถปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จค่าประกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๗ ก.พ.๕๔	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔	๑๗,๘๐๐	สำนักงานคลังจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
๕	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการการจัดการความรู้การให้บริการระบบสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี ๒๕๕๔	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบส่งข่าวผ่านเว็บไซต์ จังหวัดให้สามารถลงข่าวประชาสัมพันธ์ได้ ๒. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ห้องประชุม ให้สามารถใช้งานได้ ๓. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจ่ายน้ำของศูนย์ราชการจังหวัดอาคาร๔ชั้น และ ๗ ชั้น ให้สามารถใช้งาน/แก้ไขได้ ๔. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการช่วยตนเองและคนติดลิฟต์เมื่อใช้ลิฟต์ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้	๑๓ ม.ค.๕๔ ๑๕ ก.พ.๕๔ ๑๙ เม.ย.๕๔ ๑๕ มิ.ย.๕๔	ร้อยละผู้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเข้าใจโดยสามารถตอบคำถามและผ่านการทดสอบในการเรียนรู้ร้อยละ ๙๕	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน มกราคม ๒๕๕๔ ถึง มิถุนายน ๒๕๕๔ จำนวน ๔ รุ่น	๑,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑. เสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (PPIS Version ๔.๐) ให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำเข้าข้อมูลในระบบด้วยความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ๒. สนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๒๒ มี.ค.๕๔	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัด - ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๕๔	๘๒,๐๐๐	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	<p>๑. เพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและเตรียมการรองรับจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด สำหรับจัดทำเป็นคำของบประมาณของจังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของแผนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีความชัดเจนมากขึ้นเชื่อมโยงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์</p> <p>๓. ส่งเสริมให้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด และสร้างกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง</p>	- เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๔	๑. บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการ และการวิเคราะห์โครงการ/งบประมาณ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของค่าคะแนนคุณภาพแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖	- ส่วนราชการในจังหวัด	๓๔๙,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม/คุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	๒ ส.ค.๕๔	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำจังหวัด - ดำเนินการเดือน สิงหาคม ๒๕๕๔	๑๔๐,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด พรพรรณศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๙	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรให้พร้อมช่วยเหลือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน	- ๑๙-๒๐ พ.ค. ๕๔ - ๒๓ พ.ค. ๕๔ - ๑๐ พ.ค. ๕๔ - ๙ พ.ค. ๕๔ - ๒๔ พ.ค. ๕๔	ร้อยละของผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินรายหลักสูตรร้อยละ ๑๐๐	- ส่วนราชการในจังหวัด - ดำเนินการเดือน พฤษภาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๖ หลักสูตร	๑๖๔,๙๐๐	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามทุจริต	๑. เพื่อเสริมสร้าง/พัฒนาความสัมพันธ์ ความร่วมมือตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมีส่วนร่วมในการต่อต้านและปราบปรามการทุจริต ๓. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม/จริยธรรมและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๒๗-๒๘ ก.ย.๕๔	ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนราชการส่วนภูมิภาค, ส่วนกลาง, ระดับท้องถิ่นและระดับอำเภอ - ดำเนินการเดือน กันยายน ๒๕๕๔	๔๑๔,๗๐๐	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ที่	สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ผลผลิต)	สอดคล้องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อโครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/แผนดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและการพัฒนาจังหวัด	๑. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินประสิทธิภาพการทำงานภาครัฐ ๒. เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลชุมชน แผนชุมชน พื้นที่เสี่ยงภัยในชุมชน การวางแผนการพัฒนากองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ ๓. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลชุมชนในเรื่องต่างๆได้อย่างรวดเร็ว	- เดือน ส.ค.๕๔ - เดือน ก.ย.๕๔	ผู้เข้าใช้ระบบสารสนเทศข้อมูลชุมชนระบบสารสนเทศข้อมูลชุมชนแล้วเสร็จ	- เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ที่ทำการปกครองอำเภอเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดฯ เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดฯ - ดำเนินการเดือนสิงหาคม ๒๕๕๔ - กันยายน ๒๕๕๔	๓,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รวมจำนวน ๑๑ โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น							๔,๓๖๔,๔๐๐	บาท	