



# แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

หมวด ๕ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

---

## จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

หน่วยงาน :	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เมื่อเทียบกับเกณฑ์ FL :	HR๑, HR๒, HR๓, HR๔, HR๕
ชื่อแผนพัฒนาองค์การ :	การยกระดับการฝึกอบรมบุคลากรตามมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงาน :	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
หมวด : ๕	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	งบประมาณ :	๕๐,๐๐๐ บาท
วัตถุประสงค์ :	<p>เพื่อเป็นการยกระดับงานฝึกอบรมให้มีมาตรฐานสูง มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าการฝึกอบรมนั้นมีมาตรฐานการฝึกอบรมที่มีลักษณะการดำเนินการคล้ายคลึงกับการประกันคุณภาพภายใน และให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมได้มาตรฐาน และมุ่งเน้นให้ “บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”</p> <p>ทั้งนี้ เพื่อให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาการฝึกอบรมให้บุคลากรมีศักยภาพสมรรถนะในการขับเคลื่อนและผลักดันบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	ระยะเวลาดำเนินการ :	เมษายน – กันยายน ๒๕๕๕
		วันที่จัดทำ :	มีนาคม ๒๕๕๕
ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน :	<ol style="list-style-type: none"><li>๑) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร</li><li>๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li><li>๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร</li></ol>		
รายละเอียดโดยย่อ :	การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร		

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	๒๕๕๔			๒๕๕๕							ผลลัพธ์/ดัชนี ความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ (บาท)	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.					ส.ค.
กิจกรรมที่ ๑ (HR ๑) ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร																		
<b>ขั้นตอน/วิธีการ</b> ๑. ประชุมทบทวนการดำเนินงานคณะกรรมการหมวด ๕ - กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร - ออกแบบและจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - จัดทำแผนสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ปี ๒๕๕๕ - กำหนดตัวชี้วัดหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และแนวทางการดำเนินงาน		พ.ค. ๕๕	มิ.ย. ๕๕								↔				-คณะทำงานฯ บูรณาการความร่วมมือ -กระบวนการกำหนดปัจจัยและความพึงพอใจฯ -เล่มแผนสร้างความผาสุกฯ -แบบสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	สำนักงานจังหวัด	-คณะทำงานหมวด ๕ - ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	-
๒. ติดตามผลการดำเนินงานคณะกรรมการหมวด ๕ - วิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร - จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร - จัดทำรายงานผลตามแผนสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ปี ๒๕๕๕		ก.ค. ๕๕	ส.ค. ๕๕										↔		-ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร -เล่มรายงานผลตามแผนสร้างความผาสุกฯ	สำนักงานจังหวัด	-คณะทำงานหมวด ๕ -ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	๒๕๕๔			๒๕๕๕							ผลลัพธ์/ดัชนี ความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ (บาท)		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.					ส.ค.	ก.ย.
<b>กิจกรรมที่ ๒ (HR ๒)</b> ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น																		-	
<b>ขั้นตอน/วิธีการ</b> - ส่วนราชการทบทวนตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - ส่วนราชการจัดทำตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมายรายบุคคลของข้าราชการในสังกัด - ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด - ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินรายบุคคล		ต.ค. ๕๔	ก.ย. ๕๕													-ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน -รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ ส่วนภูมิภาค	ทุกส่วนราชการ ส่วนภูมิภาค	-
<b>กิจกรรมที่ ๓ (HR)</b> ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP๓ ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์																			
<b>ขั้นตอน/วิธีการ</b> <b>๑.ประชุมทบทวน/วางแผนการดำเนินงานคณะทำงาน หมวด ๕</b> - ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๗) - จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร		มิ.ย. ๕๕	ก.ย. ๕๕													-แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ปี -แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๕ -แผนพัฒนา	สำนักงานจังหวัด	ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	-



บุคลากร																				
ขั้นตอน/วิธีการ																				
๑.ประกาศหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของกร ฝึกอบรม																				
-กำหนดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ																				

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	๒๕๕๔				๒๕๕๕					ผลลัพธ์/ดัชนี ความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้เกี่ยวข้อง	งบ ประมาณ (บาท)	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.					ก.ค.
																	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	๒๕๕๔				๒๕๕๕					ผลลัพธ์/ดัชนี ความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.					ก.ค.	ส.ค.
ขั้นตอน/วิธีการ																		
๑. แต่งตั้งคณะทำงาน จัดการความรู้		ม.ค. ๕๕	มี.ค. ๕๕				←→								คณะทำงานจัดการ ความรู้	สำนักงานจังหวัด	ส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง	-
๒. ประชุมคัดเลือกองค์กร		ม.ค.	ก.ย.				←→								ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำ	สำนักงานจังหวัด	ทุกส่วนราชการ	-

ความรู้/จัดทำแผนฯ และ เสนอแผนต่อผู้บริหาร		๕๕	๕๕													แผนจัดการองค์ความรู้		ที่เกี่ยวข้อง	
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรภายในส่วน ราชการ		ม.ค. ๕๕	ก.ย. ๕๕													กิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (นำความรู้ไว้ที่เว็บไซต์ ของส่วนราชการ)	ทุกส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง	ทุกส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง	-
๔. การจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง บุคลากร		ต.ค. ๕๔	ก.ย. ๕๕													จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ส่วนราชการที่รับการ คัดเลือก จัดทำแผน จัดการความรู้	ทุกส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง	-
๕. ยกย่องชมเชย กลุ่มเป้าหมายที่มีระบบการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้																จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ เข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ส่วนราชการที่รับการ คัดเลือก จัดทำแผน จัดการความรู้	ทุกส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง	-

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

(นายวิทยา ผิวพ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา