

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คณะทำงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดและการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีขีดความสามารถในระดับสูง สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของจังหวัด ให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยานครแห่งการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์
แหล่งการค้า การลงทุน อุตสาหกรรมสะอาด เกษตรปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่ ”

เป้าประสงค์รวม

๑. อนุรักษ์ให้เป็นนครแห่งการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล
๓. เพิ่มการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย
๔. พัฒนาให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

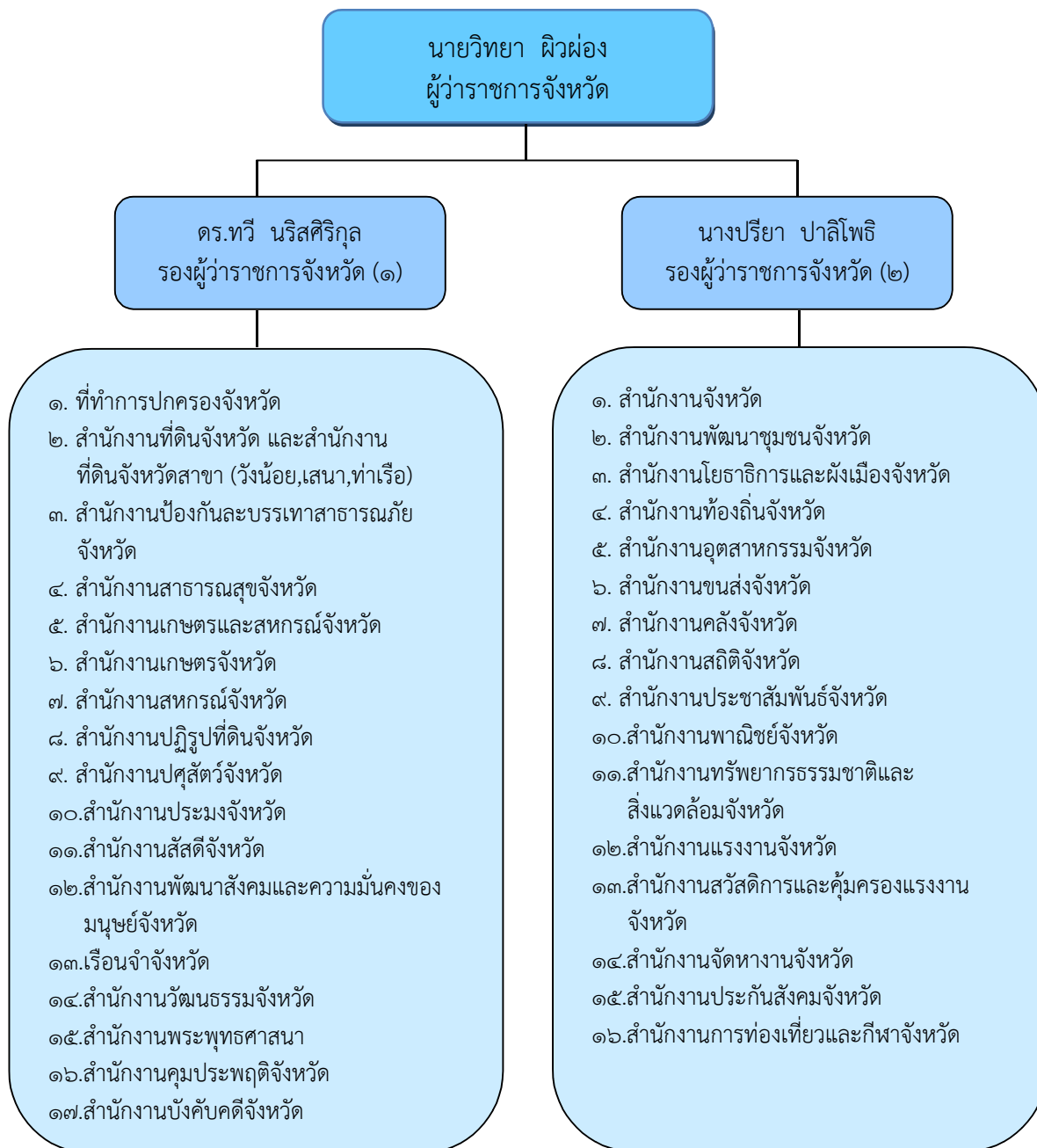
ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๓. ระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (ร้อยละ ๗๐)
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนภาคอุตสาหกรรม การค้า และบริการ (ร้อยละ ๒.๕)
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด (ร้อยละ ๒)
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าเกษตรปลอดภัย (ร้อยละ ๕)
๗. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา สังคมเมืองน่าอยู่ (๖ ใน ๘ ด้าน)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ประเด็นที่ ๑ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวควบคู่กับการเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์	<ol style="list-style-type: none">๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว๒. ส่งเสริมการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว๓. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ ด้านประวัติศาสตร์ให้กับธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยว๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
<p>ประเด็นที่ ๒ : ส่งเสริมบริการ โลจิสติกส์ การค้า การลงทุนและ พัฒนาอุตสาหกรรมสะอาด</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อบริการโลจิสติกส์ การค้า การลงทุน และการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด ๒. พัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการและเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานให้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการแก้ไขปัญหา ผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากภาคธุรกิจ
<p>ประเด็นที่ ๓ : พัฒนาแหล่งผลิต สินค้าเกษตรปลอดภัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร ๒. ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้รับการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรปลอดภัย ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลเกษตร
<p>ประเด็นที่ ๔ : เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิต</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของเมือง และชุมชน ๒. พัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. ส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคมและสุขอนามัยที่ดีของประชาชน

โครงสร้างองค์กรจังหวัดนครศรีอยุธยา



ภายใต้โครงสร้างดังกล่าว มีการบริหารเป็นหน่วยย่อยลงไปในพื้นที่ในระดับอำเภอ และและตำบล ได้แก่ ระดับอำเภอ (๑๖ อำเภอ) จำนวน ๑๐ ส่วนราชการ คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ ที่ทำการปกครองอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักปศุสัตว์อำเภอ สำนักงานประมงอำเภอ สำนักงานสหกรณ์อำเภอ และสำนักงานสัตว์อำเภอ

นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการที่บริหารหน่วยงาน ถึง ระดับตำบล (๒๐๕ ตำบล) จำนวน ๑ ส่วนราชการ คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งมีโรงพยาบาลชุมชน ๑๖ แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๑๖ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒๐๕ แห่ง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่ง มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด 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 การโยกย้ายและกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ

จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับ
ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ
ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ
หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ
บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ
การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่ง
มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและ
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความ
พร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วยกระบวนการ เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการ พัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของหน่วยงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ใน การปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผลสูงสุด โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้าง ค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำให้หน่วยงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถจัดลำดับค ความสำคัญเร่งด่วนของการพัฒนาได้อย่าง ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

๒. 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
- เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต่างๆในหน่วยงานประจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ให้ได้รับการพัฒนาและความสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กลยุทธ์

- การพัฒนาบุคลากรตามหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามหลักสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายต่าง
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

- ๑) การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา
- ๒) การศึกษาดูงาน
- ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๔) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน
- ๖) การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๗) การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน
- ๘) การสร้างแรงจูงใจ

๖. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- ๑) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๒) ส่งเสริมการจัดความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาในงานที่ปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาบุคลากรรวมถึงบุคลากรใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยส่งเสริมให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับปรับปรุงกระบวนการให้มีมาตรฐาน

๗. ตัวชี้วัด (KPI) ของความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร

- ๑) ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- ๒) บุคลากรของจังหวัดที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด
- ๓) มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

๘. ผลลัพธ์

บุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ คุณภาพ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๙. การติดตาม/การประเมินผล

- ใช้แบบประเมิน/แบบทดสอบ
- การสังเกต
- ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๑. ส่วนราชการที่รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) และส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ตามกิจกรรม/โครงการ

เงื่อนไขของความสำเร็จ

- ๑) ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้าส่วนราชการของจังหวัด มีนโยบายและให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด สนับสนุนงบประมาณให้ดำเนินการตามนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนา
- ๒) ความร่วมมือเพื่อการบูรณาการจากหน่วยงานต่างๆในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งต้องยึดหลัก **"หนึ่งเดียว"** เพื่อสนับสนุนระบบกลไกเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร
- ๓) บุคลากรในจังหวัดมีความต้องการที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ และมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ที่นำมาพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ ”

พันธกิจ (Mission)

๑. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
๒. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียม ติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

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

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
๒. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข
๓. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ
๔. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ
๕. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอกับภารกิจองค์กร
๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ
๗. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๘. ส่งเสริมคุณธรรมและ	บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
จริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	ราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๙. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งมีทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๑๐. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
๑๑. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร
๑๒. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้
๑๓. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่
๑๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

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

รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ ฝึกอบรมบุคลากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในภาพรวมและสอดคล้องตามสมรรถนะของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕)

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
๑		SH๔	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรพร้อมรับภาวะอุทกภัย หลักสูตร ว่ายน้ำ เพื่อเอาชีวิตรอด	- เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	บุคลากร สสจ. ที่ว่ายน้ำไม่เป็น	๑๕-๑๗ ก.พ.๕๕	๑.แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรพร้อมรับภาวะอุทกภัย หลักสูตร ว่ายน้ำ เพื่อเอาชีวิตรอด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมที่ลอยตัวในน้ำได้	๔๗,๕๒๐	สำนักงานสาธารณสุข
๒			แผนพัฒนาบุคลากรรองรับภาวะฉุกเฉิน หลักสูตร PM๔	- เพื่อให้หน่วยงานสามารถจัดบริการอย่างต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉินได้	ผู้บริหาร,กลุ่มงาน สสจ., รพ.,สสอ., รพสต.	๔-๖ มี.ค.๕๕	๒.แผนพัฒนาบุคลากรรองรับภาวะฉุกเฉินหลักสูตร PM๔	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอุทกภัย	๑๓๘,๑๐๐	สำนักงานสาธารณสุข
๓			แผนพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักสูตร Leader as Coach	- เพื่อส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	หน.กลุ่มงานสสจ., ผู้ช่วยหรือผู้นำกลุ่มงาน	๔-๕ เม.ย.๕๕	๓.แผนพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักสูตร Leader as Coach	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมสามารถโค้ชได้	๒๐๙,๔๐๐	สำนักงานสาธารณสุข

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
๔			การจัดการความ ขัดแย้งจากการ ร้องเรียนละฟ้องร้อง ทางการแพทย์และ สาธารณสุข	- เพื่อให้บุคลากรทางการ แพทย์และสาธารณสุข มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การไกล่เกลี่ย ประนีประนอม	สสอ.๑๖ คน หน. กลุ่มการพยาบาล ๑๖ คน บุคลากร รพ.สต ๑๖ คน	๒๗-๒๘ ก.พ. ๕๕		ร้อยละ ๗๐ ของผู้ เข้ารับการอบรม มีความรู้ทักษะ การไกล่เกลี่ย เพิ่มขึ้น	๓๕๐,๐๐๐	สำนักงาน สาธารณสุข
๕			โครงการพัฒนา คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ หน่วยบริการ สาธารณสุขจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	- เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทีมงานพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐและ เครือข่ายให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ PMQA เพื่อสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมาย	๑. ผู้บริหารและ คณะทำงาน PMQA สสจ. จำนวน ๖๐ คน ๒. ผู้บริหารและ ทีมผู้ปฏิบัติงานใน สสอ. ๖๔ คน	สสจ. ๒๘-๒๙ มี.ค.๕๕ สสอ. ๒๖-๒๗ เม.ย.๕๕		ระดับความสำเร็จ ของการ ดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการ บริหารจัดการ ภาครัฐ ผ่านเกณฑ์ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓	๑๒๐,๔๙๐	สำนักงาน สาธารณสุข
๖			โครงการประเมินผล กระทบภัยสุขภาพ	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสาธารณสุขและ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ด้านการ ประเมินผลภัยสุขภาพ	- บุคลากร สาธารณสุข และ เจ้าหน้าที่เทศบาล ๑๕๐ คน	๑๘-๑๙ เม.ย. ๕๕		ร้อยละ ๘๐ ของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถประเมิน ภัยสุขภาพได้	๑๑๒,๐๐๐	สำนักงาน สาธารณสุข

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
๙			จัดสัมมนาการ ประชาสัมพันธ์เพื่อ พัฒนาและขยาย เครือข่ายการรณรงค์ ป้องกันสาธารณสุข และภาวะวิกฤติ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	เพื่อสร้างความรู้ ความ เข้าใจแก่สาธารณสุข ทั้ง หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชน เพื่อเตรียม ความพร้อมรับสถานการณ์ อันเกิดจากสาธารณสุข และภาวะวิกฤติ	บุคลากรใน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้นำ ชุมชน	ก.ค.๕๕		ผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนาได้รับความ พึงพอใจไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐	๕๗,๕๐๐	สำนักงาน ประชาสัมพันธ์
๑๐			โครงการฝึกอบรม กฎหมายและ ระเบียบกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๕๕	เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากรขององค์กร	ข้าราชการและ พนักงานราชการ ในสำนักงานปศุ สัตว์	๙ เม.ย.๕๕	จัดฝึกอบรมข้าราชการและ พนักงานราชการ ณ ห้อง ประชุมสำนักงานปศุสัตว์ พระนครศรีอยุธยา	ข้าราชการและ พนักงานราชการ ในสำนักงานปศุ สัตว์ จำนวน ๔๘ คน		สำนักงาน ปศุสัตว์
๑๑			โครงการฝึกอบรม การเรียนรู้ สหกรณ์ จากประสบการณ์ ตรง	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้ร่วมเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสที่ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวทรงพระเจริญ พระชนมพรรษา ๘๔ พรรษา สมเด็จพระนาง เจ้าสิริกิติ์	เจ้าหน้าที่/สมาชิก สหกรณ์	๒๑ -๒๒ ก.พ. ๕๕	- จัดอบรมศึกษาดูงาน	เจ้าหน้าที่/สมาชิก สหกรณ์ จำนวน ๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	สนง.สหกรณ์ จังหวัด

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
				พระบรมราชินีนาถ ๘๐ พระราช สมเด็จพระบรม โอรสาธิราช ๖๐ พรรษา						
๑๒			โครงการฟิงเทคน์ ปฏิบัติธรรมและ ถวายเทียนพรรษา	เพื่อปลูกฝังให้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ราชการลดความเครียด มี จิตสำนึกมีจิตใจสะอาด ผ่องใส ลดโทษะโมหะ เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ดูแลครอบครัวให้ความ ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่อื่นจะ เป็นผลงานตามนโยบาย ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และจังหวัด พระนครศรีอยุธยาสำเร็จ ตามเป้าหมาย	บุคลากรในสังกัด			บุคลากรในสังกัด จำนวน ๖๐ คน	งบบริจาค	สนง.สหกรณ์ จังหวัด
๑๓			โครงการพัฒนา ข้าราชการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน	๑. เพื่อเตรียมความพร้อม และการพัฒนาบุคลากรให้ มีองค์ความรู้ในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ๒. เพื่อส่งเสริมการเตรียม	หัวหน้าส่วน ราชการ ส่วนกลาง/ภูมิภาค หัวหน้าหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ อำเภอ เทศบาล	๒๓ ก.ค.๕๕ (๑ วัน)	๑. จัดทำโครงการ ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ติดต่อประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินโครงการ ๔. แจ้งเวียนส่วนราชการ/	๑. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมายเข้า ร่วมการประชุม ๒. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน	๑๒๐,๐๐๐	สำนักงาน จังหวัด

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนิน การ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
				ความพร้อมของส่วนราชการ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	อบต. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวน ๒๐๐ คน		หน่วยงานต่างๆ ๕. ดำเนินงานตามโครงการ ๖. ประเมินผลโครงการ ๗. รายงานผลการดำเนินโครงการ	ผู้เข้าร่วมการประชุมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิม		
๑๔			โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อบุคลากรได้นำองค์ความรู้สมัยใหม่ ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๓๓ หน่วยงาน ๑๖ อำเภอและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๑๕๗ แห่ง	ระหว่างเดือน ก.พ. – ก.ย. ๒๕๕๕	๑. สำรวจความต้องการในการจัดอบรม ๒. พัฒนาหลักสูตร และเตรียมการฝึกอบรม ๓. จัดฝึกอบรมและติดตามผล ๔. สรุปผลดำเนินการ	๑. ส่วนราชการส่งข่าวประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างในเว็บไซต์จังหวัดได้ครบถ้วน ๒. บุคลากรสามารถใช้โปรแกรม Mind Manager เขียนผังความคิดได้อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๓. มี Facebook	๑๘๐,๐๐๐	สำนักงานจังหวัด

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
								ของส่วนราชการที่ เข้ารับการอบรม ซึ่งติดต่อกันใน สังคมออนไลน์ ๔. CD การ นำเสนอผลงาน อย่างน้อย ๕ เรื่อง		
๑๕			โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) หัวข้อ อุทสาหกรรม ก่อนทำผิด ชีวิตรับ ราชการโปร่งใสตาม หลักธรรมาภิบาล”	เพื่อให้บุคลากรของจังหวัด ได้เรียนรู้ วิกฤตและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันเกี่ยวกับยึดหลัก ธรรมาภิบาล อุทสาหกรรม ก่อนทำผิดเกี่ยวกับการทุจริต โดยไม่ได้ตั้งใจ หรือ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ที่จะให้ ส่งผลได้รับโทษทางวินัย ข้าราชการพลเรือนเพราะ ดำเนินการด้านพัสดุ ด้าน การเบิกจ่ายเงิน และด้าน อื่นๆไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย/ระเบียบเชิง ปฏิบัติ	ส่วนราชการ บริหารส่วน ภูมิภาค ๓๓ หน่วยงานและ ส่วนกลาง ๕๗ หน่วยงาน	ระหว่างเดือน ก.พ. – ก.ย. ๒๕๕๕	๑.สำรวจความต้องการในการ จัดอบรม ๒. เตรียมการฝึกอบรม/การ ประชาสัมพันธ์งาน ๓. จัดฝึกอบรมและติดตามผล ๔. สรุปผลการดำเนินการ	บุคลากรของส่วน ภูมิภาคและ ส่วนกลาง ได้รับ ทราบแนวทาง ปฏิบัติ แนว ทางแก้ไข ถ้าไป ปฏิบัติงานได้อย่าง มีความรู้ และ ถูกต้อง	๑๘,๒๐๐	สำนักงาน จังหวัด

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
๑๖			ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำ GPP	- เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการในการตรวจสอบและประเมินการจัดทำ GPP ได้ถูกต้องตามแนวทางปฏิบัติ	คณะทำงานและคณะกรรมการพิจารณา รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒๗ ส.ค. ๕๕	๑.สำรวจจัดเก็บรวบรวมวิเคราะห์และจัดทำรายงานสถิติ GPP ๒.จัดประชุม ๓. สรุปผลการดำเนินงาน	บุคลากร ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ แนวทางแก้ไข นำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีความรู้ และถูกต้อง	๓๖,๐๐๐	สนง.คลังจังหวัด
๑๗			อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริการเป็นเลิศองค์กรขวัญใจประชาชน	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้บริการประชาชนได้ตามมาตรฐาน - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ให้บริการประชาชนในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๘ มิ.ย.๕๕	๑. ติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. ดำเนินการจัดอบรม ๓. สรุปผลการดำเนินงาน	บุคลากร ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ แนวทางแก้ไข นำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีความรู้ และถูกต้อง	๓๓,๐๐๐	สนง.คลังจังหวัด
๑๘			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดและส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดของจังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดส่วน	ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ จังหวัดสมุทรสงคราม / จังหวัด	๑.จัดประชุมชี้แจงและให้ความรู้เรื่อง “การดำเนินการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕” ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	๑. ผลผลิต: ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของ	๒๑๙,๕๐๐ บาท	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
			๒๕๕๕ ของจังหวัด และส่วนราชการ สังกัดส่วนภูมิภาค	๒. เพื่อเสริมสร้างความ ความเข้าใจ เรื่องการถ่าย ทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ให้บุคลากรของส่วนราช การส่วนภูมิภาคจังหวัด พระนครศรีอยุธยาได้นำ ไปใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงองค์กรและ พัฒนาในการยกระดับ คุณภาพการบริหารจัดการ ของแต่ละส่วนราชการ ประจำจังหวัดสู่ระดับ มาตรฐานสากล ตลอดจน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อเป็นการสร้างแรง จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติ หน้าที่ในการดำเนินงาน ตัวชี้วัดตามคำรับรองการ ปฏิบัติราชการประจำ ปีงบประมาณ	ภูมิภาค จำนวน ๗๐ คน	นครราชสีมา/ จังหวัดราชบุรี / จังหวัดอื่นๆ	๒ .จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของจังหวัด และ ของส่วนราชการ	จังหวัดและของ ส่วนราชการมีค่า คะแนนที่ดีขึ้นจาก ปีที่ผ่านมา ๒.ผลลัพธ์: ข้าราชการของ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจและ สามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางใน การปรับปรุง องค์กรและพัฒนา ในการยกระดับ คุณภาพการ บริหารจัดการของ แต่ละส่วนราชการ ประจำจังหวัด		

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์กร (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
				ประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของ จังหวัดและของส่วนราชการ						
๑๙			โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗- ๒๕๖๐) และการ จัดทำแผนปฏิบัติ ราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	๑.เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัดของจังหวัดและใช้ เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ๒.เพื่อให้แผนพัฒนา จังหวัด (พ.ศ.)๒๕๕๗- ๒๕๖๐) และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ของจังหวัดสามารถ สะท้อนปัญหา และ แนวทางพัฒนาจังหวัดได้ อย่างเป็นรูปธรรม ๓.เพื่อให้แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมตาม	คณะทำงาน ทบทวนวิสัยทัศน์ และประเด็น ยุทธศาสตร์เพื่อ จัดทำแผนพัฒนา จังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารหรือ ผู้แทนของส่วน ราชการในจังหวัด ที่ทำหน้าที่ในการ พัฒนาจังหวัด จำนวน ๕๐ คน รวมวิทยากรและ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๖๐ คน	เดือน กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดกาญ จนบุรี	๑.ประชุมเชิงปฏิบัติ ประเมินผลความสำเร็จของ แผนพัฒนาจังหวัด และ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่ผ่านมา ๒.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนา จังหวัดฉบับที่ผ่านมา ๓.แบ่งกลุ่มปฏิบัติการกำหนด เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัด ของแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ ๔.นำเสนอและร่วมพิจารณา วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาจังหวัด ฉบับใหม่ ๕.สรุปวิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กล	๑.จังหวัดมีวิสัย ทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กล ยุทธ์ และตัวชี้วัด ตามแผนพัฒนา จังหวัด (พ.ศ. ๒๕๕๗ -๒๕๖๐) ที่ สอดคล้องกับ ศักยภาพ โอกาส สภาพปัญหาและ ความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนเชื่อมโยง กับนโยบายของ รัฐบาล แผนการ บริหารราชการ แผ่นดิน แผน พัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	๔๘๔,๗๐๐ บาท	สำนักงาน จังหวัดพระ นครศรี อยุธยา

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์กร (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
				แผนปฏิบัติราชการ เชื่อมโยงและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์การพัฒนา จังหวัด ๔.เพื่อหน่วยงานในจังหวัด มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนพัฒนาจังหวัด			ยุทธ และตัวชี้วัดตาม แผนพัฒนาจังหวัดฉบับใหม่	๒.แผนพัฒนา จังหวัด (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เป็นแผนที่มี คุณภาพสามารถ แสดงวัตถุประสงค์ และทิศทางในการ พัฒนาจังหวัดที่ ชัดเจนและก่อให้เกิด การขับเคลื่อน แผนพัฒนาจังหวัด ให้สามารถกระตุ้น เศรษฐกิจในพื้นที่ และแก้ไขปัญหา สังคมและพัฒนา ศักยภาพของ จังหวัดได้ โดย สามารถลดความ ซ้ำซ้อนของการใช้ งบประมาณและ		

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
								เกิดการระดม ทรัพยากรมาใช้ ร่วมกันให้เกิด ประโยชน์สูงสุด		
๒๐			โครงการเวที ประชาคม แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗- ๒๕๖๐) ของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑.เพื่อรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปีฯ และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีของ จังหวัด ๒.เพื่อสร้างกระบวนการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องในการพัฒนา จังหวัด ๓.เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนา จังหวัด ๔ ปีฯ และ แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีของจังหวัดให้ทุก	หัวหน้าส่วน ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค/ ส่วนกลาง หัวหน้า หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ อำเภอ ผู้บริหาร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคประชา สังคม/ภาคธุรกิจ เอกชน และ เจ้าหน้าที่จำนวน ๔๐๐ คน	เดือนกันยายน ๒๕๕๕	จัดประชุม/สัมมนา เพื่อรับฟัง และประมวลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ได้จากการ ประชุม	๑.ประชาชน ส่วน ราชการ หน่วยงานเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัด ได้รับทราบรอบ ทิศทางการพัฒนา จังหวัด ในระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗- ๒๕๖๐) ของ จังหวัด ๒.เกิด กระบวนการ	๓๘๓,๒๐๐ บาท	สำนักงาน จังหวัดพระ นครศรี อยุธยา

ลำดับที่	ความสอดคล้อง		ชื่อกิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะ เวลา ดำเนิน การ	ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	แผนพัฒนา องค์การ (PMQA) ปี ๕๕ (รายรหัส)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล								
				ภาคส่วนได้รับรู้ เข้าใจ ยอมรับและให้การ สนับสนุนผลักดันการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนา จังหวัด				เรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างภาคีการ พัฒนาทุกภาค ส่วน ๓.ประชาชน/ส่วน ราชการ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นมีความ เข้าใจและผลักดัน ให้เกิดการ ขับเคลื่อน แผนพัฒนาจังหวัด ไปในทิศทาง เดียวกัน ส่งผลต่อ การพัฒนาจังหวัด ในภาพรวมให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ จังหวัด		

