

แผนพัฒนาบุคลากร
และแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คำนำ

ด้วยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ การบริหารของส่วนราชการและจังหวัด โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของส่วน ราชการจังหวัด และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency -based approach)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดและการเปลี่ยนแปลงในยุค เทคโนโลยี แผนพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการในจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ยังผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จังหวัด พระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกส่วนราชการจะตระหนักถึงความสำคัญและ ความจำเป็นในการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรเองก็ต้องตระหนัก และมีความตั้งใจเข้ารับการพัฒนา และสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



(นายวิทยา ผิวผ่อง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

หน้า

- คำนำ
- หลักการและเหตุผล ๑
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒
- แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔
- ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ๑๙
- จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
- แผนพัฒนาบุคลากรและแผนปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ๓๐
- แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและแผนปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ๔๑

แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น “ทรัพยากรบุคคล” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นความพยายามที่จะทำให้อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๕๕) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำให้หน่วยงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนขอ งบพัฒนาบนฐานข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรร งบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะผลสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร (Human Resource Development Survey) และผลสำรวจ บรรยากาศภายในองค์กร (Organization Climate Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับตัวแทนส่วนราชการ ส่วนภูมิภาคในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อประเมินแบบสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว โดยใช้การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญขององค์กร (Gap) จากการสำรวจการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๑

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงยึดการพัฒนาสมรรถนะเป็นหลักมุ่งให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในเรื่องของ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียน รวมทั้งการประเมินผลการ ปฏิบัติงานซึ่งผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์

“พระนครศรีอยุธยา นครแห่งการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์
แหล่งการค้า การลงทุน อุตสาหกรรมสะอาด เกษตรปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่ ”

เป้าประสงค์รวม

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

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๓. ระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (ร้อยละ ๗๐)
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการลงทุนภาคอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ (ร้อยละ ๒.๕)
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด (ร้อยละ ๒)
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้า เกษตรปลอดภัย (ร้อยละ ๕)
๗. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสังคม เมืองน่าอยู่ ตามเป้าหมายตัวชี้วัดย่อย ๖ ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวควบคู่กับ การเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์	๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว ๑.๒ ส่งเสริมการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ๑.๓ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ ด้านประวัติศาสตร์ ให้กับธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยว ๑.๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมบริการ โลจิสติกส์ การค้า	๒.๑ ส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อบริการโลจิสติกส์ การค้า การลงทุน และ การผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
การลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรม สะอาด	<p>๒.๒ พัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการและเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานให้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ</p> <p>๒.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการแก้ไขปัญหาผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากภาคธุรกิจ</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาแหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย	<p>๓.๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร</p> <p>๓.๒ ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้รับการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรปลอดภัย</p> <p>๓.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย</p> <p>๓.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลเกษตร</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิต	<p>๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของเมือง และชุมชน</p> <p>๔.๒ พัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคมและสุขอนามัยที่ดีของประชาชน</p>

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๗) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประสิทธิผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน 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 จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒ นาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”**

การจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการ และจังหวัด สามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ

จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน
กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ
ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ
หลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ
บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ
การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการ
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมี
ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ความจำเป็นโดยรวมต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีผลทั้งทางตรง - ทางอ้อม

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๕๖) ซึ่งมีเป้าประสงค์หลักของการ
พัฒนาระบบราชการไทย ๔ ข้อ

- ๑) พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น
- ๒) ปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม
- ๓) ยกกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์
มาตรฐาน
- ๔) ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบบประชาธิปไตย

๒. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓. พัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นจังหวัดที่มีสมรรถนะสูงด้านการท่องเที่ยว, คุณภาพชีวิต, วัฒนธรรม จริยธรรม, เกษตรปลอดภัย และด้านอุตสาหกรรม
๔. สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
๕. แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑
๖. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน
๗. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ
๘. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล :

“**บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ**” ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังเป็นการบริหารราชการแนวใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๒. พันธกิจของการพัฒนา :

- จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี โดยยึดแผนปฏิบัติราชการของจังหวัด / กลุ่มจังหวัด และตามสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด
- ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. เป้าหมายการพัฒนา :

- เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัด
- เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เพื่อพัฒนาบุคลากรของจังหวัดให้มีสมรรถนะครบถ้วน ตามมาตรฐานสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ.

๔. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา :

- สร้างวัฒนธรรม “ทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ และมีวินัย”
- สร้างค่านิยม “ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม” ในการทำงาน
- เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามภารกิจ
- สร้าง Knowledge worker (การสร้างคน งาน และความรู้)
- สร้างผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ให้ เป็นคนดีและมีมืออาชีพ โดย คำนึงถึงความคุ้มค่า และการมีจิตมุ่งบริการ

- สร้างผู้นำที่กล้าตัดสินใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๕. กลยุทธ์ :

- การพัฒนาบุคคลตามหลักการพัฒนาศักยภาพบุคคลตามหลักสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายต่างๆ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. ตัวชี้วัด (KPI) ของความสำเร็จของแผนพัฒนา HR

- ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- บุคลากรของจังหวัดที่เข้ารับการพัฒนาก่อนเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์
- มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

๗. ผลลัพธ์

บุคลากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ คุณภาพและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๘. การประเมินผล/การติดตามผล/การประเมินผล :

- ใช้แบบประเมินพฤติกรรม
- แบบทดสอบ
- การสังเกต

๙. งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๐. ส่วนราชการที่รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) และส่วนราชการ บริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายตามกิจกรรม/โครงการ

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารระดับสูง / หัวหน้าส่วนราชการของจังหวัด มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา จังหวัด / กลุ่มจังหวัดสนับสนุนงบประมาณให้ดำเนินการตามนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนา

๒. บุคลากรในจังหวัด มีความต้องการที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเอง มีความตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๕๕) มีดังนี้

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๒. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
๓. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพราชการ
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

จากผลสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรเข้ามากรอกแบบสำรวจทั้งหมด ๕๙๕ คน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

แบ่งตามเพศ

๑. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า บุคลากรเข้ามากรอกแบบสำรวจ แบ่งตามเพศเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๔
- ๒) เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๖

แบ่งตามอายุ

๒. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า บุคลากรเข้ามากรอกแบบสำรวจ แบ่งตามอายุ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๗
- ๒) อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๙
- ๓) อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๘
- ๔) อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๗

แบ่งตามตำแหน่งงาน

๓. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า บุคลากรเข้ามากรอกแบบสำรวจ แบ่งตามตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๙
- ๒) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๔
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๖
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๙
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๒
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๗
- ๗) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๔
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น ร้อยละ ๐.๕๐
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ทำแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ปัจจัยการสำรวจความพึงพอใจต่อ HRM

๑. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจ ต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงาน จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้
 - ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
 - ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๖
 - ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๕
 - ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
 - ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
 - ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
 - ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
 - ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
 - ๙) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
 - ๑๐) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
 - ๑๑) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ
๒. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการมอบหมายบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงาน การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้
 - ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓.๐
 - ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
 - ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙

- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ
๓. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม ตามหน่วยงาน/จังหวัด ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ซึ่งทำให้โอกาสการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้
- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓.๓
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๙
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๒
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๑
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ
๔. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม ตามหน่วยงาน/จังหวัด ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ซึ่งทำให้โอกาสการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้
- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๖

- ก) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๓
- ข) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ค) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ง) ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ฉ) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
- ช) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๕. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๓
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๘) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๙) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๑
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรต่อ HRM ผลรวมโดยเฉลี่ยจากประเด็นคำถามทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรต่อ HRM โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๒

- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๒
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๑
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๑
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจความพึงพอใจต่อ HRD

- ๖. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้
 - ๑) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๖
 - ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๔
 - ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
 - ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
 - ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
 - ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
 - ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
 - ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
 - ๙) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๑
 - ๑๐) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
 - ๑๑) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๗. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม บุคลากรในจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้
- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓.๐
 - ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
 - ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๑
 - ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
 - ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
 - ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
 - ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
 - ๘) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
 - ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ
๘. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอน งาน (Coaching) เป็นต้น โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงาน จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้
- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่าง ความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓
 - ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
 - ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
 - ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
 - ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
 - ๖) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
 - ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๑
 - ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๙. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๗
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๑๐. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ต่อคำถาม การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๔
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๓
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๔) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ต่อ HRD ผลรวมโดยเฉลี่ยจากประเด็นคำถามทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ต่อ HRD โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๓
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๘
- ๓) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโสคิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๙) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง HRM และ HRD ผลรวมโดยเฉลี่ยตามภาพรวม ตามความเห็นด้วย โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๘.๙
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๘.๐
- ๓) ตำแหน่งบริหารระดับต้น = ๗.๙
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน = ๗.๔
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส = ๗.๓
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ = ๗.๐
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๖.๙
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๕.๙
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๔.๖
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง HRM และ HRD ผลรวม โดยเฉลี่ยตามภาพรวม ตามความสำคัญ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๙.๖
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับต้น = ๘.๔
- ๓) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๘.๒
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๘.๐
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ = ๗.๙
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๗.๘
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ = ๗.๗
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๗.๑
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง HRM และ HRD ผลรวม โดยเฉลี่ยตามภาพรวม ตาม GAP โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๒.๕
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๒.๐
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๐.๙
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๐.๗
- ๗) ตำแหน่งบริหารระดับต้น = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ๐.๕
- ๙) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๐.๒
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ปัจจัยการสำรวจความพึงพอใจต่อ Organization Climate Survey

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉลี่ย เรื่องความสอดคล้อง
เชื่อมโยงกันในองค์กร Alignment

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง ทิศทางขององค์กร Direction

๑๗. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้าเข้าใจ ทิศทาง
และ กลยุทธ์ของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ
เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๓
- ๓) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่าง
ความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๕) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส
ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็น
ด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง ผู้นำ Leadership

๑๘. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า
ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์ โดยมี Gap ระหว่าง
ความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓.๔
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๓
- ๓) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ =
๐.๘

- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๑๙. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ผู้บริหาร / ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๖
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๓
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๘) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๙) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง วัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน Culture & Climate

๒๐. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔

- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๓
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๗) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๒๑. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๓
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๒
- ๔) และตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๒๒. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๔
- ๓) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

สรุปผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉลี่ย เรื่องความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ Alignment ผลรวมโดยเฉลี่ยจากประเด็นคำถามทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ Alignment มีระดับความพึงพอใจ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๔
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๗
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉลี่ย เรื่องความสำเร็จขององค์กร Execution

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง ความรับผิดชอบในหน้าที่ Accountability

๒๓. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่บรรลุเป้าหมาย โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๒) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๑
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง การจูงใจ Motivation

๒๔. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัล หรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๗
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๖
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๕
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗

- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน และการกำกับติดตาม Coordination & Control

๒๕. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หรือหัวหน้างาน ได้ตลอดเวลารวมทั้งได้รับการสนับสนุน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๓.๐
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๓
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๘) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๒๖. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ผู้บังคับบัญชา /หัวหน้างาน ของข้าพเจ้ามักจะติดตามความคืบหน้าของงาน เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๖
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕

- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง การทำงานเป็นทีม Team

๒๗. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
- ๓) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๐
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๙) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๑๐) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

สรุปผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉลี่ย เรื่องความสำเร็จขององค์กร Execution ผลรวมโดยเฉลี่ยจากประเด็นคำถามทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจ ต่อความสำเร็จขององค์กร Execution โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๒
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉลี่ย เรื่อง Renewal การสร้างสิ่งใหม่

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก External Orientation

๒๘. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่สามารถปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๔) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕

- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส และ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

ปัจจัยการสำรวจ

เรื่อง การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ Innovation & Learning

๒๙. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม จังหวัดที่ข้าพเจ้า ปฏิบัติงานอยู่มีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการ ปรับปรุงกระบวนการระบบงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วย และความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๒.๐
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๙
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๘
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วย และความสำคัญ = ๐.๔
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

๓๐. จากผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า โดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อคำถาม ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการของ ข้าพเจ้ามีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถใหม่ๆ และมี ประสบการณ์มากขึ้น โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจาก มากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๔
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๓) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕

- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๕) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓
- ๖) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๒
- ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๐

สรุปผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุง วัฒนธรรมองค์การ โดยเฉลี่ย เรื่อง Renewal การสร้างสิ่งใหม่ ผลรวมโดยเฉลี่ยจากประเด็นคำถามทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมนั้นระดับความพึงพอใจต่อ เรื่อง Renewal การสร้างสิ่งใหม่ โดยมี Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๑.๘
- ๒) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๗
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการคิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๖
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับต้น คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๕
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๔
- ๖) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งบริหารระดับสูง คิดเป็น Gap ระหว่างความเห็นด้วยและความสำคัญ = ๐.๓

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง ความสอดคล้องเชื่อ มโยงกันในองค์การ Aligment ความสำเร็จขององค์การ Execution และ Renewal การสร้างสิ่งใหม่พบว่าโดยเฉลี่ยตามภาพรวม ตามความเห็นด้วย เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๘.๖
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับต้น = ๘.๑
- ๓) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๘.๐
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน = ๗.๖
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส = ๗.๕
- ๖) ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ = ๗.๔
- ๗) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๗.๓

- ๘) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๗.๑
- ๙) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๕.๒

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง ความสอดคล้องเชื่อ มโยง
กันในองค์การ Aligment ความสำเร็จขององค์การ Execution และ Renewal การสร้างสิ่งใหม่พบว่าโดย
เฉลี่ยตามภาพรวม ตามความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๙.๒
- ๒) ตำแหน่งบริหารระดับต้น = ๘.๗
- ๓) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๘.๕
- ๔) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๘.๔
- ๕) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน = ๘.๒
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญ
การ และตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๘.๑
- ๗) ตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส = ๘.๐
- ๘) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๗.๔

จากผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ย ระหว่าง ความสอดคล้อง เชื่อมโยง
กันในองค์การ Aligment ความสำเร็จขององค์การ Execution และ Renewal การสร้างสิ่งใหม่ พบว่า
โดยเฉลี่ยตาม Gap ระหว่างความเห็นด้วยและ ความสำคัญ เรียงลำดับตามตำแหน่งงานจากมากที่สุด ไป
น้อยที่สุดตามหัวข้อดังนี้

- ๑) ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ = ๒.๒
- ๒) ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง = ๑.๓
- ๓) ตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ = ๐.๘
- ๔) ตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งวิชาการระดับ
ชำนาญการ = ๐.๗
- ๕) ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง = ๐.๖
- ๖) ตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งทั่วไประดับอาวุโส = ๐.๕
- ๗) ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น = ๐.๔

หมายเหตุ ตำแหน่งวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

แผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ชื่อส่วนราชการ/จังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก/หน่วยงาน สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การใช้โปรแกรมระบบติดตามประเมินผล แผนงานโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖"	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า $X_{max} = ๑.๒$ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทายองค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมระบบติดตามฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จนท.ของส่วนราชการที่มีโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานภายในจังหวัด จำนวน ๑๐๘ คน	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา /กลุ่มงานยุทธศาสตร์

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๒. อบรมให้ความรู้การ ดำเนินงานตาม พระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	จำนวนครั้ง/คน (๑ ครั้ง/ ๒๐๐คน)	จนท.ของส่วนราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ๔๐ คน และจนท.ส่วน ท้องถิ่น ๑๖๐ คน	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา /กลุ่มงานข้อมูล สารสนเทศฯ
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙	๓. โครงการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนหลักสูตร/คน (๔ หลักสูตร/๕๔๔ คน)	จนท.ส่วนราชการทุก ส่วนราชการ/ รัฐวิสาหกิจ / สถาบันการศึกษา (ภาครัฐ)ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา /กลุ่มงานข้อมูล สารสนเทศฯ

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๒๕๕๖	ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๖, ๗, ๑๑, ๑๒ และ ๑๔			
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๔. โครงการฝึกอบรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารในการ เตรียมความพร้อมสู่ ประชาคมอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า $X_{max} = ๑.๒$ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔,	๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่าน ทดสอบทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษได้ตาม หลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความพึงพอใจไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓. ผู้เข้ารับการอบรมมี เวลาในการอบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	จนท.ของส่วนราชการ บริหารส่วนภูมิภาค / ส่วนกลาง/ท้องถิ่น จำนวน ๕๐ คน	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา /กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔			
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๕. ประชุมสัมมนา เรื่อง การเตรียมความพร้อมของ บุคลากรในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ในเรื่องประชาคม อาเซียนเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	จนท.ส่วนราชการส่วน ภูมิภาค/ส่วนกลาง/ รัฐวิสาหกิจ/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม จำนวน ๒๐๐ คน	สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา /กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙	๖. โครงการเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพด้านการ ช่วยเหลือเยียวยา ผู้ประสบภัยเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาทุจริตและ คอร์รัปชัน	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	ปัญหาการทุจริตและ คอร์รัปชัน และปัญหา หารร้องเรียนจาก ประชาชน ลดลงร้อยละ ๘๐ เมื่อเปรียบเทียบ ข้อมูลการร้องเรียนมายัง	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อปถ.จำนวน ๑๕๘ คน แห่งละ ๕ คน รวม ๗๙๐ คน	สำนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔		ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	จังหวัดผ่านศูนย์ดำรง ธรรมจังหวัด		
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๗. โครงการอบรม หลักสูตรสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า $X_{max} = ๑.๒$ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔,	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ ความพึงพอใจไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	สมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๒๐๔ คน	สำนักงานส่งเสริม การปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔			
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๘. โครงการสัมมนา นักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อรับมือกับงานยุทธ ศาสตร์กรม/จังหวัด	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	มี ROAD MAP ในการ ทำงาน	นักวิชาการพัฒนา ชุมชนและพัฒนาการ อำเภอ จำนวน ๒๕ คน	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙	๙. โครงการอบรมระบบ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ ๑๖ อำเภอ	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ ความรู้และความพึง พอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ จำนวน ๓๒ คน	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔		ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔			
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๑๐. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ให้บริการงานส่งเสริม การเกษตร	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า $X_{max} = ๑.๒$ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔,	สามารถจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมี องค์ความรู้อย่างน้อย ๑ เรื่อง	เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเกษตร จำนวน ๙๒ คน	สำนักงานเกษตร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔			
HRM HRD	ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ ข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ ข้อที่ ๗ ข้อที่ ๘ ข้อที่ ๙ ข้อที่ ๑๐	๑.๐ ๐.๖ ๑.๒ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๖ ๐.๗ ๐.๖ ๐.๔	๑๑. โครงการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษขั้น พื้นฐานเพื่อรองรับการเปิด ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ ๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๗ ๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่าค่า Xmax = ๑.๒ ในคำถามข้อที่ ๓ ๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔ ๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์กร ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔, ๖, ๗, ๑๑ และ ๑๔	๑.บุคลากรในหน่วยงาน ผ่านการอบรม ภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรทั้งหมด ๒. ผู้เข้าอบรมต้องผ่าน เกณฑ์การทดสอบไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด	บุคลากรในสังกัด สนง. สทสรณ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน ๕๐ คน	สำนักงานสทสรณ์ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. Direction	ข้อที่ ๑๗	๐.๗	๑๒. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ระบบ GFMIS Web Online สำหรับเจ้าหน้าที่ ในภูมิภาค	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๐	ส่วนราชการส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการอบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๕	-เจ้าหน้าที่ของส่วน ราชการสามารถ ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ได้อย่างถูกต้อง - เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ของส่วน ราชการบริหารส่วน ภูมิภาค/ส่วนกลาง รวม ๒๐๐ คน	สำนักงานคลัง จังหวัดฯ
๒. Leadership	ข้อที่ ๑๘	๐.๖		๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๖			
๓. Culture & Climate	ข้อที่ ๑๙	๐.๗		๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่า ค่า $X_{max} = ๑.๙$			
๔. Accountability	ข้อที่ ๒๐	๐.๘		๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔			
๕. Motivation	ข้อที่ ๒๑	๐.๘		๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔			
๖. Coordination & Control	ข้อที่ ๒๒	๐.๙		๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๒, ๔, ๖, ๗ และ ๑๑			
๗. Team	ข้อที่ ๒๓	๐.๒					
๘. External Orientation	ข้อที่ ๒๔	๑.๐					
๙. Innovation & Learning	ข้อที่ ๒๕	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๖	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๗	๐.๗					
	ข้อที่ ๒๘	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๙	๐.๗					
	ข้อที่ ๓๐	๐.๕					

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนาฯ*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. Direction	ข้อที่ ๑๗	๐.๗	๑๓. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการสร้าง ความสัมพันธ์เครือข่าย ด้านการให้บริการ	๑) ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๐	ผลการสำรวจความพึง พอใจของผู้รับบริการ ภาพรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕	๑. การดำเนินงานตาม แผนการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการ ให้บริการประชาชน และรายงานผลตาม ตัวชี้วัดมีคุณภาพตาม เป้าหมาย	สำนักงานคลัง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
๒. Leadership	ข้อที่ ๑๘	๐.๖		๒) GAP ครั้งที่ ๑ = ๐.๖			
๓. Culture & Climate	ข้อที่ ๑๙	๐.๗		๓) ผลการสำรวจครั้งที่ ๑ พบว่า ค่า $X_{max} = ๑.๙$			
๔. Accountability	ข้อที่ ๒๐	๐.๘		๔) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑-๔			
๕. Motivation	ข้อที่ ๒๑	๐.๘		๕) สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๑, ๒, ๓, ๔			
๖. Coordination & Control	ข้อที่ ๒๒	๐.๙		๖) สอดคล้องกับความท้าทาย องค์การ ด้านทรัพยากรบุคคล ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๒, ๔, ๖, ๗ และ ๑๑			
๗. Team	ข้อที่ ๒๓	๐.๒					
๘. External Orientation	ข้อที่ ๒๔	๑.๐					
๙. Innovation & Learning	ข้อที่ ๒๕	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๖	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๗	๐.๗					
	ข้อที่ ๒๘	๐.๕					
	ข้อที่ ๒๙	๐.๗					
	ข้อที่ ๓๐	๐.๕					

ปัจจัย การสำรวจ	คำถามการ สำรวจ ออนไลน์	Gap	โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำ แผนพัฒนา*	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>หมายเหตุ : * ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ได้แก่ ผลการสำรวจที่มี Gap สูง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความท้าทายองค์กร ฯลฯ</p>				<p>ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงนาม  ผู้บริหาร วันที่อนุมัติ 29 ส.ค. 2556</p> <p>(นายวิทยา ผิวผ่อง)</p> <p>ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p>			

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การใช้โปรแกรมระบบติดตามประเมินผล แผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖"

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การใช้โปรแกรมระบบติดตามประเมินผล แผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖"		/								โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การใช้โปรแกรมระบบติดตามประเมินผล แผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖" ได้รับการอนุมัติ	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา/กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ	๑๓๐,๘๕๐ บาท
๒. ติดต่อประสานงานวิทยากร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		/							วิทยากร ๔ คน/โปรแกรมระบบติดตามประเมินผล			
๓. แจกเวียนส่วนราชการต่างๆที่มีโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖		/							ส่วนราชการตอบรับเข้าร่วมการอบรม			
๔. ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนา			/						จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๑๐๘ คน			
๕. สรุปผลการดำเนินงาน			/						รายงานผลการดำเนินงาน			

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๒. อบรมให้ความรู้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)										ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. ขออนุมัติโครงการ อบรมให้ความรู้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐		/									โครงการ อบรมให้ความรู้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ได้รับการอนุมัติ	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา/กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร	๕๐,๐๐๐ บาท
๒. แจกเวียนส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค/ท้องถิ่น			/								ส่วนราชการส่งรายชื่อบุคลากรเข้าร่วมการอบรม		
๓. ติดต่อประสานงานวิทยากรจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			/								วิทยากร		
๔. ดำเนินการฝึกอบรม				/	/						จำนวนผู้เข้าอบรม ๒๐๐ คน		
๕. สรุปผลการดำเนินการ						/					รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๓.โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	/									โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้รับการอนุมัติ	สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา /กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๐๓,๗๕๐ บาท
๒. แจ้งเวียนส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง/ท้องถิ่น/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน/หน่วยงานอิสระ/สถาบันการศึกษา	/	/								ส่วนราชการส่งรายชื่อผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการอบรม		
๓. เตรียมการจัดทำหลักสูตร/พัฒนาหลักสูตร	/	/	/							หลักสูตรการอบรมจำนวน ๔ หลักสูตร / แผนการอบรมให้ความรู้		
๔. ดำเนินการฝึกอบรม			/	/	/	/	/			จำนวนผู้เข้าอบรม ๕๔๔ คน/๔ หลักสูตร		
๕. สรุปผลการดำเนินการ								/	/	รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๔.โครงการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร	/									ผลสรุปความต้องการในการอบรมภาษาอังกฤษ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักงานจังหวัดฯ	๑๔๐,๐๐๐ บาท
๒. ขออนุมัติโครงการ การฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖		/								โครงการการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารฯได้รับการอนุมัติ		
๓. ติดต่อประสานงานกับทีมอาจารย์ผู้ฝึกสอน		/								แผนการเรียน/การสอน		
๔. แจกเวียนส่วนราชการส่วนภูมิภาค/หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม			/							จำนวนผู้สมัครเข้ารับการอบรม		
๕. ทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อแบ่งกลุ่มการเรียนการสอน			/							แยกกลุ่มระดับความรู้ภาษาอังกฤษ เป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มละ ๔๐ คน		
๖. ดำเนินการอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ			/	/	/	/	/	/		ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๐ คน		
๗. สรุปผลการดำเนินงาน									/	รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๕.ประชุมสัมมนา เรื่อง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา				/						โครงการการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้รับการอนุมัติ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักงานจังหวัดฯ	๑๑๓,๒๐๐ บาท
๒. ติดต่อประสานงานวิทยากร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				/						วิทยากรในการอบรม/เอกสารในการอบรม / สถานที่อบรม ณ โรงแรมวรบุรี จ.พระนครศรีอยุธยา		
๓. แจงเวียนส่วนราชการต่างๆ/ท้องถิ่น				/						ส่วนราชการต่างๆส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวน ๒๐๐ คน		
๔. ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนา				/						ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒๐๐ คน		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน				/						รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๖.โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการช่วยเหลือเยียวยาประประสภภัยเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตและคอร์รัปชัน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. ขออนุมัติโครงการ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการช่วยเหลือเยียวยาประประสภภัยเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตและคอร์รัปชัน	/										โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการช่วยเหลือเยียวยาประประสภภัยเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตและคอร์รัปชันได้รับการอนุมัติ	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑,๔๔๙,๙๐๐ บาท
๒. ติดต่อ/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	/										วิทยากรในการอบรม/เอกสารในการอบรม		
๓. แจงเวียนหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	/										จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๗๕๐ คน		
๔. ดำเนินการอบรม		/									แบ่งเป็น ๒ รุ่น ตามโซนกลุ่มแม่น้ำ ๔ กลุ่มน้ำ รุ่นที่ ๑ กลุ่มแม่น้ำป่าสักและลพบุรี รุ่นที่ ๒ กลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำน้อย		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน			/								รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๘. โครงการสัมมนานักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อรับมือกับงานยุทธศาสตร์กรมฯ/จังหวัด

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ต.ค. ๕๕	พ.ย. ๕๕	ธ.ค. ๕๕	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการ สัมมนานักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อรับมือกับงานยุทธศาสตร์กรมฯ/จังหวัด	/									โครงการ สัมมนานักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อรับมือกับงานยุทธศาสตร์กรมฯ/จังหวัด ได้รับการอนุมัติ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๖๔,๖๐๐ บาท
๒. จัดเตรียมข้อมูล/เอกสาร	/									เอกสารประกอบการสัมมนา		
๓. ประสานวิทยากร	/									วิทยากร		
๔. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ	/									จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒๕ คน (นักวิชาการพัฒนาชุมชนและพัฒนาการอำเภอ) อบรม ณ บ้านทรัพย์ศิลาทอง อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน		/								รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๙. โครงการอบรมระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑๖ อำเภอ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ต.ค. ๕๕	พ.ย. ๕๕	ธ.ค. ๕๕	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการอบรมระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑๖ อำเภอ	/									โครงการอบรมระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑๖ อำเภอ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๔,๘๐๐ บาท
๒. จัดเตรียมหลักสูตร/ประสานวิทยากร	/	/								เอกสารประกอบการสัมมนา/วิทยากร		
๓. แจ้งสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑๖ อำเภอ		/								รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมจาก สำนักงานพัฒนาชุมชน		
๔. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ		/								จำนวนผู้เข้ารับการอบรม อำเภอละ ๒ คน จำนวนทั้งหมด ๓๒ คน		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน		/	/							รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา ๑๐. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. ขออนุมัติโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร	/										โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร ได้รับอนุมัติ	สำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๘,๐๐๐ บาท
๒. ประสานหน่วยงาน/จัดเตรียมข้อมูล/ประสานวิทยากร	/										วิทยากร/เอกสารประกอบการสัมมนา		
๓. จัดเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตร ๓.๑ สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับจังหวัดฯ (PW) จำนวน ๑ ครั้ง ๓.๒ สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอ (DW) จำนวน ๔ ครั้ง	/		/		/		/		/		มีองค์ความรู้อย่างน้อย ๑ เรื่อง		
๔. สรุปผลการดำเนินการ									/		รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการ ๑๑. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		/								โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการอนุมัติ	สำนักสทสรณ์ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๕๐,๐๐๐ บาท
๒. จัดเตรียมหลักสูตรในการอบรม		/								หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน		
๓. ประสานวิทยากร/จัดเตรียมเอกสารในการฝึกอบรม			/							วิทยากร/เอกสาร		
๔. ดำเนินการฝึกอบรม			/	/	/	/	/	/		จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๕๐ คน		
๕. ประเมินผลโครงการ							/	/		รายงานผลการดำเนินงาน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการ ๑๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS Web Online สำหรับเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. ขออนุมัติโครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS Web Online สำหรับเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค	/										อนุมัติโครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS Web Online สำหรับเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค	สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๒,๒๐๐ บาท
๒. ประสานวิทยากร/จัดเตรียมเอกสารในการฝึกอบรม		/									วิทยากร/เอกสาร		
๓. แจกส่วนราชการเข้าร่วมการอบรม		/	/								หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม		
๔. ดำเนินการฝึกอบรม			/								จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒๐๐ คน		
๕. ติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม				/							รายงานผลการการประเมิน		

แผนการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โครงการ/กิจกรรมในการ ๑๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายด้านการให้บริการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ต.ค. ๕๕	พ.ย. ๕๕	ธ.ค. ๕๕	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายด้านการให้บริการ			/							อนุมัติโครงการ ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการสร้าง ความสัมพันธ์ เครือข่ายด้านการ ให้บริการ	สำนักงานคลัง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๖๙,๐๐๐ บาท
๒. ติดต่อประสานงานทีมวิทยากร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				/						วิทยากร (นายชยกร มี หิรัญ) / /สถานที่อบรม ณ โรงแรมกรุงศรีริ เวอร์		
๓. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ (ตาม เกณฑ์ ก.พ.ร.ประเมินผล)				/	/					หน่วยงานส่งบุคลากร เข้าร่วมการอบรม		
๔. ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม						/				ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๐๐ คน		
๕. ประเมินผลโครงการ							/	/		สรุปผลโครงการ		

