



**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒**

**กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒

ที่มา : หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะปรับเปลี่ยนระบบบริหารข้าราชการจากเดิมที่เป่าหมายการพัฒนาเน้นที่ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และสามารถเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กรและสู่เป้าหมายสุดท้ายที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลตามหลักสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ใน ๔ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ : มิติด้านประสิทธิผล
- มิติที่ ๒ : มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- มิติที่ ๔ : มิติด้านการพัฒนาองค์กร

มิติด้านการพัฒนาองค์กร แสดงความสามารถในการบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการ เป็นเกณฑ์การประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แบ่งการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสากลเป็น ๗ หมวด ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (HR ๑) กำหนดให้จังหวัดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามแผนที่กำหนด

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดประชุมคณะทำงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๒) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บทที่ ๑

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดพระนครศรีอยุธยากำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดไว้ว่า “อยุธยานครประวัติศาสตร์ นำเที่ยว น่ายู่งู ก้าวสู่สากล” โดยกำหนดเป้าประสงค์ของจังหวัดไว้ ดังนี้

๑. เป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่น่าท่องเที่ยวระดับสากล
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว และการบริการสู่มาตรฐานสากล	: เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่	: ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	: เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการในจังหวัด

เพื่อให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ สมรรถนะในการช่วยขับเคลื่อนและผลักดัน ดังนั้น จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๒) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล

คณะทำงานด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและมีมืออาชีพ”

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัด สามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับ การบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และ มีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและ จังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ และจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและ ความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จ หรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

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

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่ สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร

๒. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่ง อาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการและจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนด กลยุทธ์ เป้าหมาย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดและเงื่อนเวลาที่ กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและ ส่วนราชการและจังหวัดจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

๔. การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหาก มีปัญหาอุปสรรคใด ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผล และรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนรวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร การติดตามประเมินผลของการดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะครบถ้วนสมบูรณ์ได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญอีกประการ คือ หลักฐาน ข้อเท็จจริง ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ประกอบการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ แก่ส่วนราชการและจังหวัดเองในการเรียนรู้จากบทเรียนต่างๆ (Lessons Learnt) ว่ามีวิธีการ กระบวนการ ดำเนินงานอย่างไร ควรแก้ไขป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไรจึงทำให้ประสบความสำเร็จ หรือมี แบบอย่างความสำเร็จที่ดี (Best Practice) ใดบ้างที่นำมาปรับใช้ได้

บทที่ ๒

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้จัดประชุมเชิงเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องรับรอง ชั้น ๑ ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเนื้อหาการประชุมมีประเด็นที่สำคัญคือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคณะทำงานพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๔ หน่วยงาน เข้าร่วมการประชุม

ขั้นตอนที่ ๒ : ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงาน PMQA และผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ
<p>ด้านงาน กระบวนการ</p> <p>๑. จังหวัดสามารถบูรณาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคัมค่าและครอบคลุม ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค</p>	<p>(๑) ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคมอบหมายให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนฯ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งร่วมติดตามและประเมินผลตามแผนดังกล่าว</p>

<p>เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า</p>	<p>สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ</p>
<p>๒. ลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง และรักษา ระยะเวลามาตรฐานในการให้บริการได้ทุกงาน บริหารและมีลักษณะเป็น One Stop Service</p>	<p>(๒) ลดเวลาดำเนินการแต่ละส่วนให้สั้นลง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการของ พรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้ง มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง ทำ Flow Chart งานบริการและเผยแพร่คู่มือผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Website จังหวัดและส่วนราชการ ป้ายภายในสำนักงาน หมายเลข Hot line การให้บริการ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการของผู้รับบริการเพิ่มหรือปรับงานบริหารแบบ One Stop Service</p>
<p>ด้านบุคลากร</p>	
<p>๓. บุคลากรทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพ ใส่ใจ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน</p>	<p>(๓) ทบทวนและจัดทำมีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสู่ตำแหน่งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ</p>
<p>๔. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง</p>	<p>(๔) เพิ่มทักษะและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดและส่วนราชการ (๕) เสริมสร้างความรู้ให้เป็นคนดีและเก่ง</p>
<p>๕. บุคลากรทุกระดับรักองค์กร และร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดี</p>	<p>(๖) เสริมสร้างความรู้คุณธรรม และสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสา Service Mind (๗) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เช่น เพิ่มค่าตอบแทนเพื่อรักรักบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ และเป็นขวัญกำลังใจสำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานในพื้นที่</p>
<p>ด้านทรัพยากร</p>	
<p>๖. มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>(๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีศูนย์กลางข้อมูล มีการเชื่อมโยง Web Site ของจังหวัดกับทุกหน่วยงาน ● พัฒนาระบบเครือข่าย Internet ระหว่างหน่วยงานของจังหวัด ● นำระบบ GIS PIS และ MIS มาใช้ในการปฏิบัติงาน ● พัฒนาบุคลากรรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ
	อย่างต่อเนื่อง
๗. ทรัพยากรของจังหวัดเพียงพอ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่า เช่น ห้องประชุม สื่อโสตทัศนูปกรณ์	(๙) วางแผนเตรียมการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีการบูรณาการทุกภาคส่วนในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๘. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	(๑๐) สนับสนุนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างสรรค์บรรยากาศในสถานที่ทำงาน
ด้านลูกค้า/ ผู้รับบริการ	
๙. ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กร	(๑๑) พัฒนางานบริการให้ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย ได้รับบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นระบบ และตรวจสอบได้

อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็ง หรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งอย่างไร เพื่อให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ	(๑) มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อการใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละท่านในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (๒) สนับสนุนให้บุคลากรในพื้นที่นำการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
๒. ทุกส่วนราชการสามารถให้บริการที่ดีและมีคุณภาพตามมาตรฐาน	(๓) มีการปรับปรุงพัฒนาทุกงานบริการ สามารถให้บริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความต่อเนื่อง
๓. มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม	(๔) การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ
๔. จังหวัดมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	(๕) มอบหมายให้ส่วนราชการประจำจังหวัดมีแผนงาน/โครงการรองรับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ทั้ง ๔ ด้าน
๕. มีระบบการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้าน IT การบริหารภาครัฐแนวใหม่ การอบรมนักบริหารทุกระดับ	(๖) สร้างแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง ให้กับบุคลากรภายในจังหวัด

อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดการสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ
๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ	(๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกันในแต่ละระดับ
๒. บุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	(๒) พัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงาน (เฉพาะทาง)
	(๓) พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานทุกด้าน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับผลงาน	(๔) ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบและยุติธรรม
	(๕) มีจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
	(๖) ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความผูกพันในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล ค่ายกองชมเชย ประกาศเกียรติคุณ กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน
๔. โครงสร้างขององค์กรไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	(๗) มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
	(๘) วางแผนบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ
๕. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น งานบริหารราชการแนวใหม่ ความรู้ทักษะในด้าน HR เป็นต้น	(๙) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น
	(๑๐) จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือมีอาชีพมาเป็นที่ปรึกษา
	(๑๑) มีการจ้างบุคลากรภายนอกมาปฏิบัติเฉพาะด้าน เช่น การจ้างเหมาทำงาน
๖. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่มีการโยกย้ายและดำรงตำแหน่งที่อื่น	(๑๒) จัดทำแนวทาง/ มาตรการรองรับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีการโยกย้าย
๗. จังหวัดต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	(๑๓) มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำแผนไปปฏิบัติ โดยมีการจัดการความรู้ต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดองค์ความรู้ให้เป็นระบบ
๘. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อากาศที่ห่างไกลและขาดสิ่งอำนวยความสะดวก	(๑๔) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

<p>อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำให้ช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน</p>	<p>ควรรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้ความคาดหวังเป็นจริงได้</p>
<p>๑. ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ PPIS. ยังไม่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>(๑) จัดอบรมเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่รวมถึงหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ให้เป็นปัจจุบัน</p>
<p>๒. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของส่วนราชการที่มาปฏิบัติงานตามคำสั่งของจังหวัด เช่น เกณฑ์จัดสรรเงินเดือน, เงินรางวัลอย่างยุติธรรม</p>	<p>(๒) สร้างเกณฑ์การจัดสรรและประกาศให้บุคลากร รับทราบและแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหาร ควรกำกับ ดูแลการเลื่อนเงินเดือน/ จัดสรรเงินรางวัลให้เป็นไปอย่างยุติธรรม</p>
<p>๓. ขาดการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างชัดเจน สมดุล</p>	<p>(๓) การมอบหมายงานควรเป็นลายลักษณ์อักษร มีการวิเคราะห์งานที่ตรงตามความสามารถของเจ้าหน้าที่แต่ละคน มีการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ, มีการช่วยเหลือสามารถทดแทนกันได้</p>
<p>๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ</p>	<p>(๔) วางระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดให้เป็นปัจจุบัน</p>
<p>๕. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>	<p>(๕) จัดเตรียมสวัสดิการที่เหมาะสมในวิถีชีวิตการทำงาน</p>
<p>๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>(๖) จัดอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>๗. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลาย ๆ ด้าน</p>	<p>(๗) มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้</p>
<p>๘. สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>(๘) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กร</p>
<p>๙. กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงาน กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนให้ชัดเจน</p>	<p>(๙) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด</p>
<p>๑๐. สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>(๑๐) เสริมสร้างกิจกรรมดูแลรักษาสถานที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ๕ ส อย่างทั่วถึง</p>

ขั้นตอนที่ ๓ : กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ นำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ข้อมูลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัด แล้วกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ ได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์เดิม (ปี ๒๕๕๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
๒. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	๒. การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล
๓. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	๔. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ครบทุกมิติ
๕. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	๕. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	
๗. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	
๘. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	
๙. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	
๑๐. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	
๑๑. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเอง	
๑๒. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	

ประเด็นยุทธศาสตร์เดิม (ปี ๒๕๕๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่
๑๓. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	
๑๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	

สรุปผลการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้ลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยที่ประชุมได้เปรียบเทียบ ความสำคัญ/ ความจำเป็นต่อเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) และ สถานภาพปัจจุบัน ที่ได้มีการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ครบทุกมิติ
๕. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

ความสอดคล้อง (Alignment) ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสอดคล้อง (Alignment) กับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด คือเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับพันธกิจของจังหวัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและการบริการสู่มาตรฐานสากล ๒. พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ ๓. พัฒนาภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล ๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ครบทุกมิติ ๕. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

ขั้นตอนที่ ๔ : กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล กล่าวคือ ต้องระบุได้ว่า งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียกสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการบรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives)

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนด ระบุ สิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดด้วย

เมื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้แล้ว ต้องนำไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ ว่าสอดคล้องกับมิติใด โดยเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ควรจะต้องมีความสมดุลในแต่ละมิติ

ในการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละเป้าประสงค์ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ	
เป้าประสงค์ :	
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับ	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จังหวัด/หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ครอบคลุมทุกระดับตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. จังหวัด/หน่วยงาน จัดทำโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด	๒. หน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงตามสายงานที่โครงการกำหนด ๓. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมขาดความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างแท้จริงจากการฝึกอบรม ๔. บุคลากรเมื่อได้รับการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการจัดอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ก่อนที่เริ่มปฏิบัติงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัด/หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน
๓. จังหวัด/หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓. สร้างความเข้าใจในกิจกรรมเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการ	๔. งบประมาณของหน่วยงานไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามที่ต้องการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	
การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์ :	
๑. ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. พัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และเป้าหมาย ถูกต้องตามที่กำหนด	๑. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การคู่มือการปฏิบัติงานขาดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. หน่วยงานมีการจัดทาระบบควบคุมภายใน/การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๒. การไม่ปฏิบัติงานตามกระบวนการควบคุมภายใน/ข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมข้าราชการจังหวัด
๓. มีกระบวนการปรับปรุงอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเป็นประจำและต่อเนื่อง	๓. ภาครัฐ/หน่วยราชการส่วนกลาง ไม่จัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมให้กับส่วนราชการภูมิภาคตามที่ได้เสนอขอไป
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. กำหนดกระบวนการปฏิบัติงานโดยละเอียด ระบุขั้นตอน ระยะเวลาและเป้าหมายอย่างชัดเจน	๑. สร้างความเข้าใจให้หน่วยงานทราบถึงความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น
๒. กำหนดกระบวนการ/แนวทาง/หลักเกณฑ์ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานภายใน-ภายนอก อย่างชัดเจน	๒. ประชาสัมพันธ์/ถ่ายทอดความรู้/สร้างความเข้าใจให้หน่วยงานทราบถึงความสำคัญ และกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายใน-ภายนอก
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในงานอื่นนอกเหนือจากงานในภารกิจตามตำแหน่งที่กำหนด	๓. สร้างความเข้าใจ/แรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจตามตำแหน่งที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์ :	
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและครอบคลุมกระบวนการงานในทุกมิติ	
๒. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จังหวัด/หน่วยงาน มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย
	๒. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลขาดการเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน
	๓. หัวหน้าส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญกับระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้ไม่มีการนำฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกมิติ และมีความเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน	๑. ส่วนราชการขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
๒. เสริมสร้างส่วนราชการให้ความสำคัญการใช้ประโยชน์ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยและต่อเนื่อง	๒. บุคลากรขาดการพัฒนาให้มีความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ครบทุกมิติ	
เป้าประสงค์ :	
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จังหวัดมีการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑. จังหวัดไม่สามารถจัดสรรงบประมาณโครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อรองรับงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัดได้เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. /สำนักงานงบประมาณพิจารณาว่าให้เสนอขอจากงบประมาณ กระทรวง/กรม ต้นสังกัด

๒. ส่วนราชการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจาก กระทรวง/กรม ต้นสังกัด	๒. กระทรวง/กรม มีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณตามโครงการที่ส่วนราชการเสนอไปได้อย่างครบถ้วน
๓. ส่วนราชการมีการปรับปรุงอัตรากำลังในหน่วยงาน เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๓. อัตรากำลังของส่วนราชการไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้บุคลากรมีปริมาณงานสูงกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ส่วนราชการจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๔ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ๔ ปี	๑. กระทรวง/กรม ไม่จัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมให้หน่วยงานตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น
๒. การจัดฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๒. ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยการเกลี่ยอัตรากำลังคนในหน่วยงานที่มีอยู่
	๓. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ ภาคเอกชนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในแผนงาน/โครงการที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแต่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ :

๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ
๒. การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งที่มียู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ	๑. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตำแหน่งหน้าที่
๒. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	๒. ค่าตอบแทนในระบบราชการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงานจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความรักสามัคคีในหน่วยงาน	๓. งบประมาณมีจำกัดส่งผลให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่มีความต่อเนื่อง
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ต้องการวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และรวดเร็ว	๑. เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด จึงจำเป็นต้องจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ที่มีความสำคัญที่สุดก่อน และการจัดหาอาจไม่มีความทั่วถึงครอบคลุม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงทำความเข้าใจในหน่วยงาน
๒. มีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรมกว่าปัจจุบัน	๒. พิจารณาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ</p>	<p>พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับ</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร</p>
<p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>๑. จำนวนช่องทางในการสื่อสารความเข้าใจและแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p>
<p>๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและครอบคลุมกระบวนการงานในทุกมิติ ๒. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลของระบบแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน ๒. ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน</p>
<p>๔. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในทุกมิติ</p>	<p>พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด</p>
<p>๕. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ ๒. การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรม สร้างความผูกพันองค์กร/การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p>

ขั้นตอนที่ ๕ : จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหาร และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนที่ผู้บริหารส่วนราชการและจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้คือการนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานของคณะทำงานฯ ในขั้นตอนที่ ๒-๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นธรรม ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ”</p>	<p>๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ</p> <p>๒. การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงานบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ครบทุกมิติ</p> <p>๕. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</p>
<p>พันธกิจ</p>	
<p>๑. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน / โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียม</p> <p>๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ</p>	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ค่า น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลทำให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลในแต่ละ ปีงบประมาณให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาจังหวัด	ตั้ง คณะทำงาน เพื่อจัดทำ แผน	สำรวจข้อมูล เพื่อจัดทำ แผน	จัดทำ แผนพัฒนา ทรัพยากร บุคคลตาม ผลการ วิเคราะห์	นำเสนอ แผนพัฒนา ทรัพยากร บุคคลให้ผู้ บังคับบัญชา ขออนุมัติ	นำแผนที่ จัดทำไป ปฏิบัติ	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็น ที่เชื่อมั่นและยอมรับ	๑) ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบบริหารผล การปฏิบัติงาน	มีการ ถ่ายทอด เป้าหมาย การทำงาน จากแผน จังหวัดสู่ หน่วยงาน และ รายบุคคล	มีการสื่อสาร สองทางและ สอนงาน ระหว่างผู้ บังคับ บัญชาและผู้ ใต้บังคับ บัญชา	มีการ เชื่อมโยง ระบบ คำตอบแทน ผลงาน	มีการ จำแนกหรือ จัดกลุ่ม บุคลากร ตามผล ปฏิบัติงาน	มีระบบ ฐานข้อมูล บุคลากรผู้มี ผลปฏิบัติ งานดีและมี สมรรถนะ	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	
		๒) ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการฝึกอบรม	สร้าง หลักเกณฑ์ กลางที่ใช้ใน การ ฝึกอบรม	เผยแพร่ หลักเกณฑ์ กลางที่ใช้ใน การ ฝึกอบรม	จังหวัด/ หน่วยงานมี การประเมิน ผลตาม หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ติดตามผล และจัดทำ รายงานผล การ ดำเนินงาน	รายงานผล ให้ผู้บังคับ บัญชาทราบ	๐.๑๐	
		๓) ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๐.๑๐	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ค่า น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานในทุกระดับ	๔) ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลของระบบแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน	ตั้ง คณะทำงาน เพื่อศึกษา แนวทางการ ดำเนินงาน และพัฒนา ระบบ	สรุป ขอบเขตการ ดำเนินงาน และแนว ทางการ พัฒนาระบบ	เริ่ม ดำเนินการ พัฒนาระบบ	มีการ ทดลองการ ใช้ระบบงาน เพื่อแก้ไขให้ สามารถ ใช้งานได้จริง	จังหวัดแจ้ง ให้หน่วยงาน ต้นเนืองการ ใช้งานระบบ อย่างเต็ม รูปแบบ	๐.๑๐	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา
	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพราชการตามความสามารถ	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๐.๑๐	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา
	๒. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๐.๑๐	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา
		๓) ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๐.๑๐	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ค่า น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใสและตรวจสอบได้	๑) จำนวนช่องทางในการ สื่อสารความเข้าใจและแสดง ความคิดเห็นด้านบริการ ทรัพยากรบุคคล ๒) ระดับความสำเร็จของ การถ่ายทอดความรู้ กระบวนการตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน	จังหวัด กำหนด แนวทาง และ หลักเกณฑ์ กระบวนการ ตรวจสอบ การ ปฏิบัติงาน	จังหวัด จัดทำคู่มือ แนวทาง กระบวนการ ตรวจสอบ การ ปฏิบัติงาน	จังหวัดจัด ประชุม ชี้แจง กระบวนการ ตรวจสอบ การปฏิบัติ งานตาม คู่มือให้ส่วน ราชการ ทราบ	ส่วนราชการ นำแนวทาง กระบวนการ ตรวจสอบ การ ปฏิบัติงาน ไปปฏิบัติ	ส่วนราชการ รายงานผล การ ปฏิบัติงาน ให้จังหวัด ทราบ	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความ ร่วมมือในการสร้าง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานให้ มีความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจต่อโครงการ และกิจกรรมสร้างความ ผูกพันองค์กร/การพัฒนา สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	

แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลากรให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำพัฒนาบุคลากรใหม่แต่ ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด	๑) โครงการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๓) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังคนใหม่ ความเหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เชื่อมั่นและยอมรับ ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคลให้มีความทันสมัยและ ครอบคลุมกระบวนการงานในทุก มิติ	๑) ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ๒) ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การฝึกอบรม ๓) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนา บุคลากร	๑) การจัดทำหรือทบทวนคู่มือหรือข้อมูล การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและความ ทันสมัย	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๒) การจัดทำแผนงานการพัฒนากระบวนการ ประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่เหมาะสม และเป็นสากล	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๓) การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายงานและอาชีพราชการ ตามความสามารถ ๒. สามารถนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ใน กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔) ระดับความสำเร็จของการ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยการ เชื่อมโยงฐานข้อมูลของระบบแต่ ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน	๔) โครงการพัฒนาการเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงานเข้าด้วยกัน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
		๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ	๑) โครงการติดตามและประเมินผล สมรรถนะบุคลากรรอบ ๖ เดือนและ รอบ ๑๒ เดือน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
		๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อระบบสร้างแรงจูงใจ	๒) การจัดทำแผนงานทางเดิน/ ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ส่งเสริมกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีความโปร่งใสตรวจสอบ ได้	๓) ร้อยละของความครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากรที่ เป็นปัจจุบันในระบบข้อมูล สารสนเทศของหน่วยงาน	๓) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มี ความครบถ้วน เหมาะสมและทันสมัย	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
		๑) จำนวนช่องทางในการสื่อสาร ความเข้าใจและแสดงความ ความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑) โครงการพัฒนาและจัดทำช่องทางทาง สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความ ร่วมมือในการสร้าง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานให้มี ความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจต่อโครงการและ กิจกรรมสร้างความผูกพัน องค์กร/การพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒) โครงการส่งเสริมจริยธรรมและ จรรยาบรรณข้าราชการ	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๓) โครงการถ่ายทอดความรู้กระบวนการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ/ หน่วยงาน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๔) โครงการถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลและประมวล จริยธรรมของข้าราชการ	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๑) โครงการจัดทาสวัสดิการที่มีความ เหมาะสมกับความต้องการของ ข้าราชการของหน่วยงาน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๒) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานให้สะอาดน่าอยู่	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๓) โครงการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน
			๔) โครงการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ทุก ๖ เดือน