

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)
การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
๑. การทบทวนผลการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการบริหารบุคลากรจังหวัดอ่างทอง	๘
๓. แนวทางการวิเคราะห์	๙
๔. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๕. เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖
๖. ระบบติดตามและประเมินผล	๑๙

๑. ทบทวนผลการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการรวม ๒๖ โครงการ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานในจังหวัด รวม ๑๓ หน่วยงาน ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๓,๖๔๙,๑๕๔ บาท ทั้งนี้สามารถจำแนกโครงการ/งาน/กิจกรรม ตามมิติ HR Scorecard และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	- พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด	- จังหวัดมีแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามยุทธศาสตร์จังหวัด	๔	๕๑๖ คน	๑,๔๐๕,๑๒๑ บาท	
		- จังหวัดมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงาน	๑	๑๓๐ คน	๖๕,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)	
	- วางแผนบริหารอัตรา วางแผนบริหารอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมเพียงพอกับ ภารกิจ	- มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม ครบถ้วน และถูกต้อง รวมทั้งบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด	รวม	๕	๖๔๖ คน	๑,๔๗๐,๑๒๑ บาท

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖	๗๐๐ คน	๑๓๙,๐๒๔ บาท (๖ โครงการ)
		- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑๓๐ คน	๖๕,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)
		- พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน	- จังหวัดมีแผนงานและมาตรการด้านการบริหารงานที่รองรับภารกิจขององค์กร		
		- จังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	๗	๘๓๐ คน	๒๐๔,๐๒๔ บาท

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ และโปร่งใสชัดเจน	- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
		- การบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	๒	๑๔๐	๘๙,๔๐๐ บาท (๒ โครงการ)
		- มีระบบการรับผิดชอบการตัดสินใจและผลการตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๖๔๗ คน	๑๗๕,๐๕๙ บาท
	- พัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๙	<u>๗๘๗ คน</u>	<u>๒๖๔,๔๕๙ บาท</u>
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม	- บุคลากรทุกระดับมีความตระหนักถึงวัฒนธรรม ค่านิยม จริยธรรมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างยั่งยืน	๔	๘๘๙ คน	๑,๖๖๐,๕๕๐ บาท (๓ โครงการ)
			๔	<u>๘๘๙ คน</u>	<u>๑,๖๖๐,๕๕๐ บาท</u>

มติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันในการทำงาน	- บุคลากรพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานผูกพันกับองค์กร - บุคลากรมีความสุขในงานที่ทำและมีความผูกพันกับองค์กร	๑	๘๐	๕๐,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)
			<u>๑</u>	<u>๘๐</u>	<u>๕๐,๐๐๐ บาท</u>

เมื่อพิจารณาในแง่ของงบประมาณพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๒ ส่วนใหญ่เน้นที่ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มติที่ ๔) คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ ของงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งจังหวัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจังหวัดเน้นความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง

สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร หากพิจารณาในแง่ของสัดส่วนจำนวนบุคลากร พบว่า ปี ๒๕๖๒ มีการพัฒนาบุคลากรได้จำนวน ๓,๒๓๒ คน จาก ๒๖ โครงการ (ในปี ๒๕๖๒ จังหวัดอ่างทอง) มีจำนวนข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๘๘๓ คน ซึ่งหมายความว่าบุคลากร ๑ คน ได้รับการพัฒนาในโครงการมากกว่า ๑ โครงการ

สรุปภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทอง สามารถจำแนกตาม มติ HR Scorecard ได้ดังนี้

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑,๔๗๐,๑๒๑	บาท
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐๔,๐๒๔	บาท
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖๔,๔๕๙	บาท
มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือขอด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑,๖๖๐,๕๕๐	บาท
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕๐,๐๐๐	บาท
	รวม ๓,๖๕๙,๑๕๔	บาท

ความเชื่อมโยงจุดเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดอ่างทองปี ๒๕๖๒

จุดเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทองปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		
	พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข	พัฒนาผลิตภัณฑ์ สู่ระดับมาตรฐานสากล	ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓		
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน	✓		
๓. พัฒนาศมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด	✓		
๔. พัฒนางองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓		
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม	✓		
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	✓		
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้	✓		
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน	✓		

๒. การวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง

ปัญหา / อุปสรรค

๑. ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง (สภาพแวดล้อมภายใน)
๒. การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา (สภาพแวดล้อมภายนอก)
๓. การออกกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีส่วนร่วมเท่าที่ควร (สภาพแวดล้อมภายนอก)
๔. สถานศึกษายังไม่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (สภาพแวดล้อมภายนอก)
๕. หน่วยงานภูมิภาคมีภาระหน้าที่ต้องรายงาน๒ ทางคือต่อกรม และจังหวัด (สภาพแวดล้อมภายนอก)
ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากคณะทำงานสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดอ่างทอง
๖. การกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๓ ดังกล่าว เป็นการรวบรวมโครงการ / กิจกรรม จากส่วนราชการประจำจังหวัด โดยยังไม่ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ(สภาพแวดล้อมภายใน)
๗. โครงการ / กิจกรรม ตามแผนดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามหน้าที่และงานประจำของราชการ มีการเชื่อมโยงเพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดทุกประเด็นแต่เป็นการสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์อย่างกว้างๆ (สภาพแวดล้อมภายใน)
๘. การขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน ทำให้กิจกรรมที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายกิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ (สภาพแวดล้อมภายนอก)
๙. จังหวัดและหน่วยงานในจังหวัด มีอำนาจหน้าที่จำกัดในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจำกัด ทำให้กิจกรรมที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายกิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นไม่มีอำนาจในการวางแผนกำลังคน การสรรหาข้าราชการ (แต่สรรหาและบรรจุพนักงานราชการและลูกจ้างได้) เป็นต้น (สภาพแวดล้อมภายใน)
ทั้งนี้ ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จังหวัดมีอำนาจหน้าที่จำกัดเฉพาะในด้านการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด สรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ(ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง) และการดำเนินการทางวินัย

ข้อเสนอแนะ

๑. ในปีงบประมาณต่อไป ควรยึดประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัด เป็นกรอบในการ พิจารณา จัดทำโครงการ / กิจกรรมในแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดในภาพรวม โดยมีจุดเน้นที่ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องนำงานประจำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใส่ไว้ในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด
๒. ส่วนราชการและจังหวัดควรตั้งงบประมาณสนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองแผนการพัฒนาจังหวัด
๓. ส่วนราชการในส่วนกลางควรให้ความช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยงจังหวัดให้ตรงกับความต้องการ

๓. แนวทางการวิเคราะห์

กรอบแนวทางในการวิเคราะห์ จะใช้ประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นเป็นตัวตั้ง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลจาก (๑) การทบทวนผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปี ๒๕๖๒ (๒) การสังเคราะห์จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และข้อมูล จากเอกสารรายงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลากรจังหวัดอ่างทอง และ (๓) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค/ภัยคุกคาม (๔) ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ (๕) การระดมสมองของคณะทำงาน PMQA จังหวัดอ่างทอง แล้วระบุปัจจัยที่จำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็น

จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทองในภาพรวม

โอกาส

- มีการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและธรรมาภิบาล
- ชรก.ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ภายใต้ระบบคุณธรรม
- การพัฒนาชรก.ยึดหลักสมรรถนะและการพัฒนารายบุคคล
- มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน
- มีช่องทางร้องเรียน เรียกร้องความยุติธรรม
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานและสมรรถนะ
- มีระบบเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
- มีการถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆและการนำข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ประชาชนมีการศึกษาดีขึ้น มีความตื่นตัว สามารถเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ ตรวจสอบการทำงานภาครัฐ และให้ความร่วมมือกับภาครัฐได้ ส่งผลต่อจังหวัดในการสร้างเครือข่าย
- มีระบบบริหารงปม.ให้จังหวัดแก้ไขปัญหาเอง ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด
- มีพรม.ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖
- มีกรอบกฎหมายให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
- สาธารณูปโภคเจริญขึ้น การติดต่อคมนาคมสะดวก ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย
- สิ่งอำนวยความสะดวกช่วยในการเพิ่มผลงานและทำให้บุคลากรพึงพอใจ

อุปสรรค

- ไม่จัดอัตรากำลังแทนตำแหน่งเกษียณ เนื่องจากนำตำแหน่งไปยุบเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆในระดับสูง
- บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงสังกัด ไม่ได้รับประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การปรับขนาดอัตรากำลังภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน
- ไม่มีการสนับสนุนการขยายตำแหน่งในส่วนภูมิภาคทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ
- กระบวนงานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น แต่อัตรากำลังลดลง
- งปม.ลดน้อยลง บางงบต้องริบใช้และมีการกำหนดเป้าหมายลงมาไม่ยืดหยุ่น ทำให้คุณภาพงานลดลง
- การจัดสรรงปม.ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการ
- การออกกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ชรก.ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงไม่ค่อยมีโอกาสมีส่วนร่วม
- สถานศึกษายังไม่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อการรองรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- หน่วยงานภูมิภาคต้องขึ้นตรงและรายงาน ๒ ทาง คือ กรม และ จังหวัด

จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะเหมาะสมในการทำงาน
- บุคลากรมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
- มีศูนย์ข้อมูลกลางกระทรวงมหาดไทย และ video conference
- บุคลากรเสียสละ มีจริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน
- บุคลากรระดับสายปฏิบัติงานมีความร่วมมือกันดี มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และการประสานงานกันในแนวนอนมากขึ้น
- ผู้บริหารมีภาพลักษณ์ในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป
- มีระบบเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

จุดอ่อน

- กรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- มีการลาออกและโยกย้ายสูง ทำให้ขาดอัตรากำลัง
- ขาดการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม
- ภาระงานและปริมาณงานมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลัง
- มีวัฒนธรรมในการทำงานแบบปิด ยังขาดระบบธรรมาภิบาลในทางปฏิบัติ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังคงขึ้นอยู่กับอำนาจตัดสินใจของผู้บริหารมากกว่าผลงาน
- บุคลากรยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ
- ขาดการมอบหมายงานที่ชัดเจนตามความสามารถ
- ปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ
- การเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ทำให้มีการเปลี่ยนนโยบายและการปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทอง

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปรับตำแหน่งและเลื่อนระดับที่รวดเร็วและเป็นธรรม
๒. จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน
๓. มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร
๔. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ
๕. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. จัดอบรมข้าราชการและพนักงานในด้านการบริการและการจัดทำโครงการต่างๆ
๗. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม/สถานที่ทำงาน
๘. ระบบข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและทั่วถึง

๔. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง

การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดทั้ง ๓ ประเด็น ดังนั้น ในการจัดทำแผนฯ จึงยึดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเป็นตัวตั้ง จากนั้นจึงวิเคราะห์ค้นหาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ ประเด็น

อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงส่วนราชการในจังหวัดมีเป็นจำนวนมาก ทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการทั้งหมด มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป บางส่วนราชการมิได้สนับสนุนหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดโดยตรง แต่มีบทบาทในเชิงสนับสนุน ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เชิงการสนับสนุนทุกประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง โดยใช้ชื่อว่า พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จะเป็นช่องทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถจัดทำกิจกรรม โครงการตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างบูรณาการ

ในการนี้ได้สร้าง “ตัวแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้นเพื่อสื่อความหมายให้เห็นความเชื่อมโยงการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง เป้าประสงค์ จุดเน้นการพัฒนาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังภาพในหน้าถัดไป

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์จังหวัดอ่างทอง “อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</p>
<p>๑. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่สะอาด ปลอดภัย ๒. มีระบบนิเวศอยู่ในภาวะดุลยภาพและยั่งยืน ๓. มีชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด ควบคุม ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ๕. ประชาชนได้รับปัจจัยพื้นฐานของชีวิต (อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัย มีรายได้และมีงานทำ) ๖. ประชาชนมีสิทธิ มีโอกาสรับรู้ข่าวสาร มีการติดต่อประสานงาน และระดมความคิด ประสบการณ์ เพื่อทำ งานร่วมกันในชุมชน ๗. มีระบบเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีชีวิตชีวา มีนวัตกรรมอยู่เสมอ ๘. มีการเชื่อมโยงมรดกทางวัฒนธรรม วิถีการค้า รังชีวิต รวมทั้งเอกลักษณ์ของกลุ่มชนแต่ละชุมชน ๙. มีการพัฒนาเป็นไปอย่างกลมกลืน และส่งเสริมคุณลักษณะที่ดี ที่มีมาในอดีต ๑๐. มีระบบบริการทางสาธารณสุข และการรักษาพยาบาลที่ทั่วถึง เหมาะสมสำหรับประชาชนทุกคน ๑๑. ประชาชนมีสภาวะสุขภาพดี มีอัตราการเจ็บป่วยในระดับต่ำ</p>	<p>๑. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรทั้งพืช ปศุสัตว์ และประมง ที่มี “ระบบเกษตรดีที่เหมาะสม” หรือ GAP (Good Agricultural Practices , Good Animal Practices , Good Aquatic Practices) มาตรฐาน GAP ๒. พัฒนาลินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรแบบยั่งยืน ดังนั้น ภายใน ๔ ปีเกษตรกรของจังหวัดอ่างทอง จะสามารถผลิตสินค้าเกษตร ในรูปแบบที่ผู้บริโภคต้องการหรือการฉีกแนวรูปแบบผลิตภัณฑ์ โดยการขายในราคาที่สูงกว่าผลิตภัณฑ์เกษตรโดยทั่วไป</p>	<p>เน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) หมายถึง การท่องเที่ยว เพื่อชมสิ่งที่แสดงความเป็นวัฒนธรรมเช่น ปราสาท วัด โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประเพณีวิถีการดำเนินชีวิตศิลปะทุกแขนงและสิ่งต่างๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรือง ที่มีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย ผู้ท่องเที่ยวจะได้รับทราบประวัติความเป็นมาความเชื่อ มุมมองความคิดความศรัทธา ความนิยมของบุคคลในอดีตที่ถ่ายทอดมาถึงคนรุ่นปัจจุบันผ่านสิ่งเหล่านี้</p>
<p>จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>		
<p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>

ตารางแสดงการวิเคราะห์สิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคงและเป็นสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรม - ทักษะความรู้ด้านสุขภาพ - องค์กรความรู้เกี่ยวกับ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ความรู้ด้านจิตวิทยา - ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - ความรู้ด้านกฎหมายเบื้องต้น - ทักษะการให้บริการ - ความรู้ด้านการจัดทำแผนการป้องกันแก้ไขภัยด้านความมั่นคง/แผนการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติ - ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ทักษะการสืบสวนสอบสวนและจับกุมผู้กระทำผิดในคดีต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานครู ทุกดับ และประชาชนชาวบ้าน - สายงานวิชาการด้านจิตวิทยา - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานนิติกร - สายงานนักวิเคราะห์ ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานตำรวจ
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะความรู้ด้านการท่องเที่ยว - หลักการตลาด - การพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ - องค์กรความรู้ด้านการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน - ด้านช่าง/วิศวกร - ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาหมอกภาวะ/ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของจังหวัด - สามารถปฏิบัติงาน ประสานงานให้ความรู้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป - สายงานวิศวกร/นายช่างเทคนิค ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน - สายงานนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ
พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ด้านเกษตรปลอดภัย/เกษตรแปรรูป - ความรู้เกี่ยวกับโรคใช้หัวदनก - หลักการตลาด - ความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ด้านการเกษตร - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ด้านบริหารธุรกิจ - สายงานสัตวแพทย์/สัตวบาล - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

สรุปจุดมุ่งเน้น (Focus) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทอง

จากการพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม/อุปสรรค ความต้องการและความคาดหวัง ตลอดจนสิ่งที่จำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง พบว่า จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด	จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอาหารปลอดภัยและการตรวจวิเคราะห์คุณภาพอาหาร - การสร้างสุขภาวะประชาชนในจังหวัดอ่างทอง - รณรงค์คลองสะอาด - เข้าใจธรรมชาติใส่ใจสิ่งแวดล้อม - พัฒนาขีดสมรรถนะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ - เพิ่มศักยภาพพนักงานฝ่ายปกครองในการสอบสวนความผิดอาญา - เสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ - พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุแต่งตั้งหรือย้ายมารับราชการใหม่ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดการความรู้
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว - การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร - การส่งเสริมพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของสถาบันเกษตรกรสู่มาตรฐาน

๔. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมฯ	๔ รุ่น ๒๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	มีนาคม-กันยายน ๒๕๖๓	สนง.การท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัด
๒ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การจัดทำแผน อาหารปลอดภัยและมีทักษะในการตรวจ วิเคราะห์คุณภาพอาหาร	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้และทักษะในการใช้ชุดการ ตรวจ	๘๐	๑๒๔,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๓	สนง.สาธารณสุขจังหวัด
๓ โครงการ อสม.ร่วมใจสร้างสุขภาวะประชาชน จังหวัดอ่างทอง	จำนวนเจ้าหน้าที่ อสม.ที่ผ่านการ อบรม	๑,๙๓๑ คน	๗๑๕,๘๖๗	ตุลาคม ๒๕๖๒- กันยายน ๒๕๖๓	สนง.สาธารณสุขจังหวัด
๔ กิจกรรมรณรงค์ คลองสะอาด “ใจเต็มใจ” ในพื้นที่โครงการสายใยรักแห่ง ครอบครัว	จำนวนบุคลากร เครือข่าย ทสม. เยาวชน อปท. เจ้าหน้าที่ และ ประชาชนมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ และ สามารถตรวจวัดคุณภาพน้ำอย่าง ง่าย	๑๖๐ คน	๓๒,๐๔๙	สิงหาคม ๒๕๖๓	สนง.ทรัพยากรธรรม ชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
๕ โครงการเข้าใจธรรมชาติใส่ใจสิ่งแวดล้อม	จำนวนสมาชิกและกลุ่มเกษตรกรที่ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสามารถขยายผลเป็นศูนย์การ เรียนรู้ในการอนุรักษ์ธรรมชาติ	สมาชิกสหกรณ์/ กลุ่มเกษตรกร ๗๕ แห่ง จำนวน ๖๔๕ คน	งบฯ อบจ.	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๓	สนง.สหกรณ์จังหวัด
๖ โครงการเพิ่มศักยภาพพนักงาน ฝ่ายปกครองในการสอบสวนความผิดอาญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	พนักงานฝ่ายปกครองที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการสอบสวน คดีอาญา	๖๖ คน	๒๕๐,๐๐๐	สิงหาคม- กันยายน ๒๕๖๓	ที่ทำการปกครองจังหวัด
๗ โครงการส่งเสริมพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ ของสถาบันเกษตรกรสู่มาตรฐาน	จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน อย.	๒ ผลิตภัณฑ์	๖,๐๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๓	สนง.สหกรณ์จังหวัด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๘ โครงการขยายผล และสร้างการรับรู้ โครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร.	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เรื่องต่าง ๆ ไปต่อยอดอาชีพเป็นวิทยากรอบรมขยายผลในหน่วยงานของตนเอง เป็นแกนนำให้กับจิตอาสาทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่จิตอาสาได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเป็นครู และผู้ช่วยครูให้กับจิตอาสาในพื้นที่	๓,๐๐๐		พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๓	ที่ทำการปกครองจังหวัด
๙ โครงการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๕	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๒ -พฤษภาคม ๒๕๖๓	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
๑๐ โครงการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้บริหารและข้าราชการในจังหวัดอ่างทองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้รองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และระบบราชการ ๔.๐	ผู้บริหารและข้าราชการในจังหวัดอ่างทองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๘๐	๑๗๒,๗๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๓	สำนักงานจังหวัด
๑๑ โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งหรือย้ายมารับราชการในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากร	๑๓๐ คน	๖๔๘,๘๓๐	มิถุนายน ๒๕๖๓	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๒ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๑๔๐ คน	๔๑,๐๐๐	พฤษภาคม-กันยายน ๒๕๖๓	สนง.คลังจังหวัด
๑๒ โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจังหวัดอ่างทอง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข่าวประชาสัมพันธ์เผยแพร่ลงในเว็บไซต์จังหวัดอ่างทอง	๑๕๐ คน	๑๐,๐๐๐	สิงหาคม-กันยายน ๒๕๖๓	สำนักงานจังหวัด
๑๓ โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะด้านการใช้ระบบข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรู้และเกิดการพัฒนาทักษะด้านการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจน	๕๐	๓๓,๓๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๓	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร	จำนวนเจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร	๕๒ คน	๓๑,๒๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๒-กันยายน ๒๕๖๓	สนง.เกษตรจังหวัด
๑๕ โครงการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๓๘,๒๕๐	กรกฎาคม ๒๕๖๓	สนง.ที่ดินจังหวัด
๑๖ โครงการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลในสหกรณ์	จำนวนข้าราชการและผู้แทนสหกรณ์มีความเข้าใจและสามารถนำหลักธรรมาภิบาล	๑๙ คน	๔,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๓	สนง.สหกรณ์จังหวัด

* โครงการส่วนใหญ่ ยกเลิก เนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)

๕. การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร

การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการตรวจสอบและกำหนดโครงสร้าง เงื่อนไข และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักวิชาการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์กับประเด็นการพัฒนาจังหวัด ดังนั้น การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรจึงมุ่งเน้นไปที่ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ

- ต้องวิเคราะห์กระบวนการ (Process) ในการพัฒนาบุคลากร
- ต้องวิเคราะห์โครงการพัฒนาบุคลากร
- ต้องมีแผนบริหารโครงการและการดำเนินโครงการ
- ต้องมีการประเมินความสำเร็จของโครงการ

แนวทางการประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากร

๑. เนื้อหาหลักสูตร

- วัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตรตอบสนองความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและสอดคล้องกับขีดสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด
- เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๒. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนา

- คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๓. วิทยากร

- เลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในหัวข้อ/ประเด็นที่รับผิดชอบ

๔. เทคนิค/วิธีการพัฒนา

- จัดสัดส่วนวิธีการ/รูปแบบในการพัฒนา เช่น การบรรยาย กิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาแบบกรณีศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๕. สถานที่/วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา

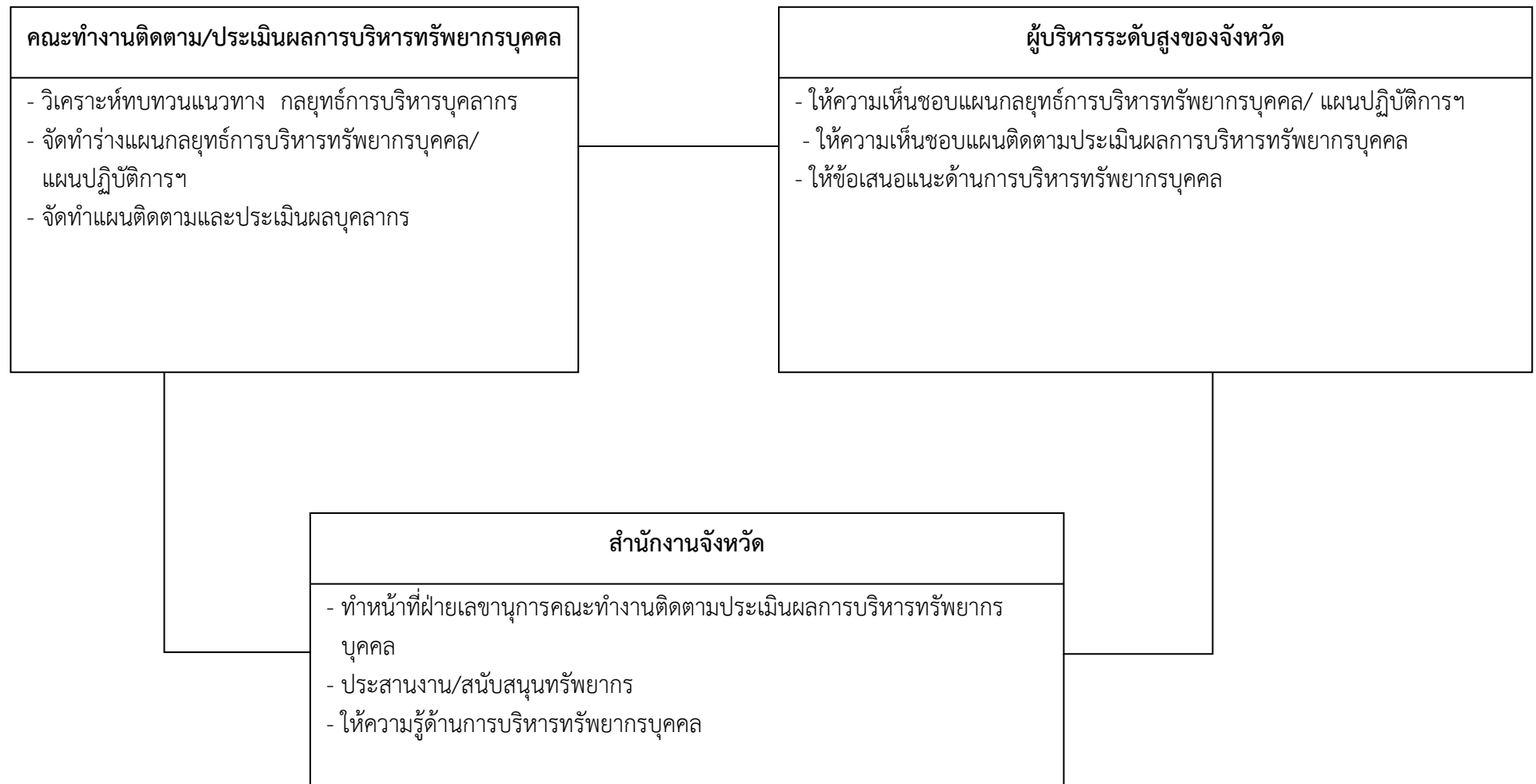
- เหมาะสมกับโครงการ/หลักสูตร
- ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา

๖. การประเมินผล

- มีการวัดผลความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม/พัฒนา
- มีการประเมินผลการอบรม/พัฒนา
- มีการนำผลการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร

๖. การติดตามและประเมินผล

จังหวัดอ่างทองได้วางระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาให้ตอบสนองต่อผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหาร หน่วยงาน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดได้อย่างตรงจุด ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

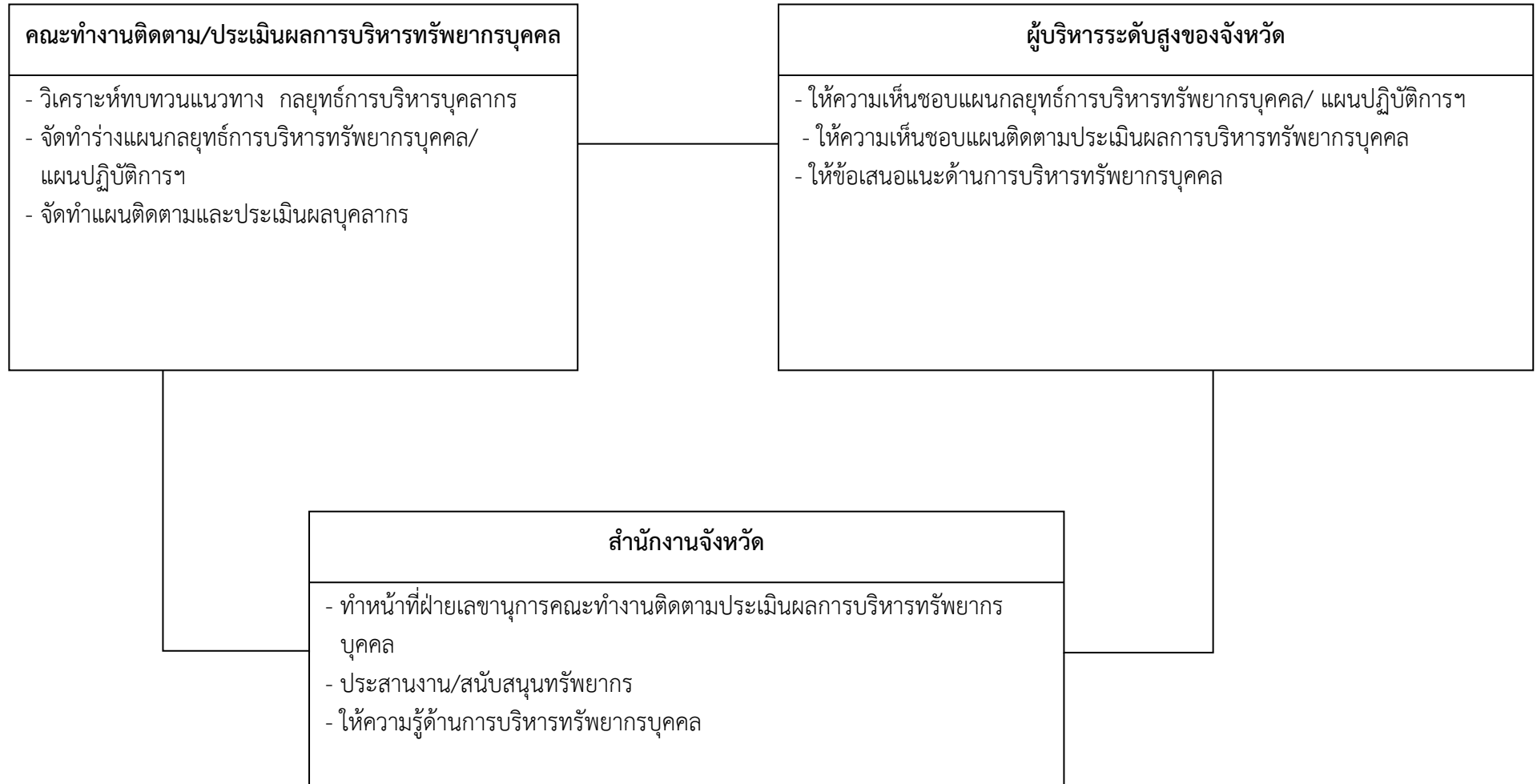


กระบวนการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. วิเคราะห์ทบทวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
 ๒. จัดทำแผนติดตามประเมินผล
 - สร้างเครื่องมือ
 - กำหนดช่องทาง/วิธีการติดตาม
 ๓. เสนอแผนติดตามประเมินผลให้ ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ๔. ติดตาม และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทราบ
 ๕. ประมวลวิเคราะห์ เสนอแนะแนวทาง ข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบพิจารณา เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
-

๕. การติดตามและประเมินผล

จังหวัดอ่างทองได้วางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ตอบสนองต่อความจำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดได้อย่างตรงกับความจำเป็นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจังหวัด โดยกำหนดให้มี องค์ประกอบ ๓ ส่วน ได้แก่ คณะทำงานติดตาม/ประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด และสำนักงานจังหวัด โดยมีบทบาทและหน้าที่ ดังแผนภาพต่อไปนี้



สำหรับกระบวนการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอน ดังนี้

๑. วิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ที่ผ่านมา
 ๒. กำหนดแผนการติดตามและประเมินผล
 - ระบุเครื่องมือในการติดตาม เช่น แบบรายงาน
 - กำหนดช่องทาง/วิธีการติดตาม เช่น การรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร/ การประชุม
 ๓. เสนอแผนติดตามประเมินผลให้ ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ๔. ติดตาม และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทราบ
 ๕. ประมวลวิเคราะห์ข้อมูล เสนอแนะแนวทาง/ ข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบพิจารณา เพื่อปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดใน ปีงบประมาณต่อไป
-