



แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสระบุรี

บทที่ 1

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดสระบุรีกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ
สังคมแห่งความสุข ” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ดังนี้ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	มูลค่าการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเพิ่มขึ้น
2. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล	ต่างประเทศให้ความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการของจังหวัด
3. สร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย	ประชาชนอยู่ในสังคมปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตและมีความสุข
4. เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาลและคุณภาพมาตรฐาน	ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง

ซึ่งการที่จังหวัดจะสามารถดำเนินงานให้สำเร็จผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพและเปี่ยมสมรรถนะที่ช่วยผลักดันให้จังหวัดบรรลุผลสัมฤทธิ์

จังหวัดได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคณะทำงาน PMQA Team หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบด้านงานบริหารบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสระบุรีเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ใต้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก 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 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

1. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการและจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนด กลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการและจังหวัดจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

4. การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใด ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก 3 เดือน เป็นต้น เมื่อครบ 1 ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร การติดตามประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะครบถ้วนสมบูรณ์ได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญอีกประการ คือ หลักฐาน ข้อเท็จจริง ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ประกอบการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการและจังหวัดเองในการเรียนรู้จากบทเรียนต่างๆ (Lessons Learnt) ว่ามีวิธีการ กระบวนการดำเนินงานอย่างไร ควรแก้ไขป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้ อย่างไรจึงทำให้ประสบความสำเร็จ หรือมีแบบอย่างความสำเร็จที่ดี (Best Practice) ใดบ้างที่นำมาปรับใช้ได้

บทที่ 2

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายละเอียดการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ SP 3 เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ณ ห้องประชุม POC ศาลากลางจังหวัดสระบุรี โดยเนื้อหาการประชุมมีประเด็นที่สำคัญคือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคณะทำงานพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัดสระบุรี จำนวน 35 คน เข้าร่วมในการประชุมดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงาน PMQA Team หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบด้านงานบริหารบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสระบุรี ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ
ด้านงาน กระบวนการ	
1. จังหวัดสามารถบูรณาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและครอบคลุมทุกส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค	(1) ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนฯ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และผู้ปฏิบัติงานด้าน HR เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ ให้บรรลุผลสำเร็จ พร้อมทั้งร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผน

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์ บรรลุ
	ดังกล่าว
2. ลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง และรักษา ระยะเวลามาตรฐานในการให้บริการได้ทุกงาน บริการ และมีลักษณะเป็น One Stop Service	(2) ลดเวลามาตรฐานแต่ละส่วนให้สั้นลง จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง ทำ Flow Chart งานบริการและ เผยแพร่คู่มือผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Website จังหวัดและส่วนราชการ ป้ายภายในสำนักงาน หมายเลข Hot line การให้บริการ โดยมีการ จัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการ ของผู้รับบริการ เพิ่มหรือปรับงานบริการแบบ One Stop Service ให้ทั่วถึง
ด้านคน	
3. บุคลากรทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพ ใส่ใจ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน	(3) ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรสู่ตำแหน่งนักบริหาร และเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ
4. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ เข้มแข็ง	(4) เพิ่มทักษะและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน จังหวัดและส่วนราชการ
5. บุคลากรทุกระดับรักองค์กร และร่วมกันสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดี	(5) เสริมสร้างความรู้คู่คุณธรรม และสนับสนุนให้ บุคลากรมีจิตอาสา Service Mind
	(6) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เช่น เพิ่ม ค่าตอบแทน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูงไว้ และเป็นขวัญกำลังใจสำหรับบุคลากรที่ ตั้งใจปฏิบัติงานในพื้นที่
ด้านทรัพยากร	
6. มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	(7) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ ครอบคลุม ทั่วถึงทุกส่วนราชการ ● มีศูนย์กลางข้อมูล มีการเชื่อมโยง Web Site ของจังหวัดกับทุกหน่วยงาน ● พัฒนาระบบเครือข่าย Internet ครอบคลุม หน่วยงานของจังหวัด ● นำระบบ GIS PIS และ MIS มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ● พัฒนาบุคลากรรองรับเทคโนโลยีที่

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์ บรรลุ
	เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
7. ทรัพยากรของจังหวัดเพียงพอ สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า เช่น สื่อโสตทัศนูปกรณ์ ห้องประชุม	(8) วางแผนเตรียมการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีการบูรณาการทุกภาคส่วนในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	(9) สนับสนุนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างสรรค์บรรยากาศในสถานที่ทำงาน
ด้านลูกค้า/ ผู้รับบริการ	
9. ประชาชนมีความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงานของหน่วยงาน และมีความประทับใจทุกงาน ให้บริการของส่วนราชการ	(10) พัฒนางานบริการให้ตรงต่อความต้องการและสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นระบบ และตรวจสอบได้

อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็ง หรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งอย่างไร เพื่อให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านหลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ	1. มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อการใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละท่านในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
2. ทุกส่วนราชการสามารถให้บริการที่ดีและมีคุณภาพตามมาตรฐาน	1. มีการปรับปรุงพัฒนาทุกงานบริการนั้นสามารถให้บริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความต่อเนื่อง
3. มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม	2. การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ
4. จังหวัดมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	3. มอบหมายให้ส่วนราชการประจำจังหวัดมีแผนงาน/ โครงการรองรับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีทั้ง 4 ด้าน
5. พัฒนาบุคลากรตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้าน IT การบริหารภาครัฐแนวใหม่	4. สร้างแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง ให้กับบุคลากรภายในจังหวัด

อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดการสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เป้าหมาย ประสบความสำเร็จ
1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผน ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ	(1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกันในแต่ละระดับ
2. บุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	(2) พัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงาน (เฉพาะทาง)
	(3) พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานทุกด้าน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับผลงาน	(4) ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบและยุติธรรม
	(5) มีจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
	(6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความผูกพันในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล ค่ายกองชมเชย ประกาศเกียรติคุณ กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน
4. โครงสร้างขององค์กรไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	(7) มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
	(8) วางแผนบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ
5. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น งานบริหารราชการแนวใหม่ ความรู้ทักษะในด้าน HR เป็นต้น	(9) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น
	(10) จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือมีอาชีพมาเป็นพี่เลี้ยง
	(11) มีการจ้างบุคลากรภายนอกมาปฏิบัติเฉพาะด้าน เช่น การจ้างเหมาทำงาน
6. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่มีการโยกย้ายและดำรงตำแหน่งที่อื่น	(12) จัดทำแนวทาง/ มาตรการรองรับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีการโยกย้าย
7. จังหวัดต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	(13) มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติ โดยมีการจัดการความรู้ต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดองค์ความรู้ให้เป็นระบบ
8. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อำเภอกำแพงแสนและขาดสิ่งอำนวยความสะดวก	(14) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำให้ช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน	ควรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้ ความคาดหวังเป็นจริงได้
1. ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ PPIS ยังไม่เป็น ปัจจุบัน	(1) จัดอบรมเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานใน หน้าที่รวมถึงหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ให้เป็นปัจจุบัน
2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ของส่วนราชการที่มาปฏิบัติงานตามคำสั่งของ จังหวัด เช่น เกณฑ์จัดสรรเงินเดือน, เงินรางวัล อย่างยุติธรรม	(2) สร้างเกณฑ์การจัดสรรและประกาศให้บุคลากร รับทราบและแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหาร ควรกำกับ ดูแลการเลื่อนเงินเดือน/ จัดสรรเงิน รางวัลให้เป็นไปอย่างยุติธรรม
3. ขาดการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างชัดเจน สมดุล	(3) การมอบหมายงานควรเป็นลายลักษณ์อักษร มีการวิเคราะห์งานที่ตรงตามความสามารถของ เจ้าหน้าที่แต่ละคน มีการสื่อสารระหว่าง เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงอย่าง ต่อเนื่อง และมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้ เหมาะสมกับภารกิจ, มีการช่วยเหลือสามารถ ทดแทนกันได้
4. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรา กำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	(4) วางระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดให้เป็น ปัจจุบัน
5. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	(5) จัดเตรียมสวัสดิการที่เหมาะสมชีวิตการทำงาน
6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	(6) จัดอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หลายๆด้าน	(7) มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากร สามารถทำงานแทนกันได้
8. สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ให้กับ บุคลากรภายในองค์กร	(8) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมให้กับ บุคลากรภายในองค์กร
9. กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงาน กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการ สนับสนุนให้ชัดเจน	(9) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนในการ ขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด
10. สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	(10) เสริมสร้างกิจกรรมดูแลรักษาสถานที่ของ หน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย 5 ส อย่าง ทั้งถึง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ นำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ข้อมูลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกับ ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัด แล้วกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด

จังหวัดสระบุรีได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่ดีคาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุน และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ตาม แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์เดิม	ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่
1. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกำหนด โครงสร้าง แผนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ชัดเจน เพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงกับ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละ บุคคล รวมทั้งพัฒนาขั้นตอนวิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	1. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย กำหนดโครงสร้าง แผนงาน และหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถ มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้ง พัฒนาขั้นตอนวิธีปฏิบัติ แนวทางในการ ดำเนินงานให้ชัดเจน
2. จัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง ซึ่งประกอบด้วยระบบ ฐานข้อมูลหลายระบบ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ฐานข้อมูลทรัพยากร ฐานข้อมูลการเกษตร ฐานข้อมูลเรื่องการลงทุน ฯลฯ ที่หลายหน่วยงาน สามารถนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจในงานของตนได้	2. จัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง ซึ่งประกอบด้วยระบบ ฐานข้อมูลหลายระบบ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ฐานข้อมูลทรัพยากร ฐานข้อมูลการเกษตร ฐานข้อมูลเรื่องการลงทุน ฯลฯ ที่หลาย หน่วยงานสามารถนำไปใช้ประกอบการ วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจในงานของ ตนได้
3. สร้างสังคมฐานความรู้ เพื่อให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ใน ชีวิตประจำวันได้ ซึ่งฐานความรู้ควรประกอบด้วย เรื่องสาธารณสุข สาธารณสุข สภาวะแวดล้อม การพัฒนาอาชีพ การเกษตร วัฒนธรรมท้องถิ่น ฯลฯ	3. สร้างสังคมฐานความรู้ เพื่อให้ประชาชน สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งฐานความรู้ ควรประกอบด้วยเรื่องสาธารณสุข สภาวะแวดล้อม การพัฒนา อาชีพ การเกษตร วัฒนธรรมท้องถิ่น ฯลฯ
4. พัฒนาข้าราชการให้มีความรอบรู้ลึกซึ้งในงาน ของตนและมีความรอบรู้ในงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายปกครอง ระบบสารสนเทศ กฎระเบียบเกี่ยวกับงานคลัง การทำบัญชี วิสัยทัศน์ขององค์กร การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ สมัยใหม่ การทำงานแบบบูรณาการ การพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ ควร พัฒนาให้มีความตระหนักเรื่องจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล วินัยข้าราชการ และการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วย ซึ่งควรเป็นการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4. พัฒนาข้าราชการให้มีความรอบรู้ลึกซึ้งในงาน ของตนและมีความรอบรู้ในงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายปกครอง ระบบ สารสนเทศ กฎระเบียบเกี่ยวกับงานคลัง การ ทำบัญชี วิสัยทัศน์ขององค์กร การใช้ เครื่องมืออุปกรณ์สมัยใหม่ การทำงานแบบ บูรณาการ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมือ อาชีพ นอกจากนี้ ควรพัฒนาให้มีความ ตระหนักเรื่องจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิ บาล วินัยข้าราชการ และการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ด้วย ซึ่งควรเป็นการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
5. กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอน และสร้างศูนย์บริการร่วมลักษณะ one	5. กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอน และสร้างศูนย์บริการร่วมลักษณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์เดิม	ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่
stop service	one stop service
6. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบงานที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี และสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างคนในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกปลอดภัย มี แรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน และจงรักภักดีกับองค์กร	6. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบงานที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี และ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกปลอดภัย มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และจงรักภักดีกับองค์กร
7. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน และหา มาตรการบรรเทาปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหา เงินเดือนต้น ปัญหาโครงสร้างอายุของข้าราชการ (การเกษียณก่อนกำหนด / การให้รับราชการต่อ หลังอายุเกษียณ)	7. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน และหา มาตรการบรรเทาปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาเงินเดือนต้น ปัญหาโครงสร้างอายุของ ข้าราชการ (การเกษียณก่อนกำหนด / การ ให้รับราชการต่อหลังอายุเกษียณ)
8. พัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานได้อย่าง มืออาชีพ มีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากกำลังคนที่มีอยู่ และสร้างความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	8. พัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานได้ อย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจาก กำลังคนที่มีอยู่และสร้างความเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ
9. สร้างระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและ สมรรถนะสูงของจังหวัดสระบุรี (Talent Management)	9. สร้างระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและ สมรรถนะสูงของจังหวัดสระบุรี (Talent Management)
10. พัฒนาข้าราชการตามการบริหารราชการแนว ใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ / พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เรื่องการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การ ให้บริการที่ดี การมองภาพองค์กรรวม การ ประสานงาน การทำงานเป็นทีม	10. พัฒนาข้าราชการตามการบริหารราชการแนว ใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ / พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อ ขัดแย้ง การให้บริการที่ดี การมองภาพองค์ รวม การประสานงาน การทำงานเป็นทีม
11. สร้างระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ให้มีการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้	11. สร้างระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ให้มีการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้
12. สร้างระบบหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ สะสมประสบการณ์และองค์ความรู้ จนสามารถ ปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ในลักษณะ Knowledge Worker	12. สร้างระบบหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้สะสมประสบการณ์และองค์ความรู้ จน สามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ในลักษณะ Knowledge Worker
13. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	13. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ นำมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ข้าราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์เดิม	ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่
14. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	14. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
15. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด	15. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด
16. จัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของข้าราชการ	16. จัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของข้าราชการ
17. สร้างระบบเครือข่ายในการทำงานภายในจังหวัดสระบุรี และเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	17. สร้างระบบเครือข่ายในการทำงานภายในจังหวัดสระบุรี และเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
	18. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน HR ที่ครอบคลุมทั้งระบบ
	19. พัฒนากลุ่ม HR ของจังหวัดให้เป็นพี่ปรัษา ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

สรุปผลการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี

ที่ปรึกษาร่วมกับจังหวัดสระบุรีได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่น่าคาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้ลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยที่ประชุมได้เปรียบเทียบ ความสำคัญ/ ความจำเป็นต่อเป้าหมายพันธกิจของจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2565) และ สถานภาพปัจจุบัน ที่ได้มีการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษานักวิชาการที่มีสมรรถนะสูง
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
3. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
4. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
5. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ
6. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร
7. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ
8. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร
9. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่
10. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
11. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
13. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
14. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

ความสอดคล้อง (Alignment) ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้อง (Alignment) กับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด คือเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับพันธกิจของจังหวัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี
- ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล - เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย - เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาลและคุณภาพมาตรฐาน	- เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ - สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง - วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง - สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ - สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร - ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ - บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร - ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่ - พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด - พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน - สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข - ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4

กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 3 บรรลุผล กล่าวคือ ต้องระบุได้ว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียกสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการบรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives)

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

เมื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้แล้ว ต้องนำไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ ว่าสอดคล้องกับมิติใด โดยเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ควรจะต้องมีความสมดุลในแต่ละมิติ

ในการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละเป้าประสงค์ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

จังหวัดสระบุรีได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	
เป้าประสงค์ : มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญ	1. บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงขาดความก้าวหน้า
2. บุคลากรบางกลุ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจ	2. บุคลากรไม่ผูกพันกับองค์กร
	3. ส่วนกลางขาดความเป็นธรรม
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ต้นสังกัดของกรม/กระทรวงต้องสนับสนุนและสร้าง ระบบแรงจูงใจให้เพิ่มมากขึ้น	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและ รักองค์กร
2. ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	2. ต้นสังกัดของกรม/กระทรวงควรมีการพัฒนาระบบ การสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถ บูรณา การการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. จังหวัดให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากร	1. งบประมาณไม่เพียงพอและครอบคลุม กลุ่มเป้าหมาย
2. โครงการรองรับการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร	2. หน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่ตรงตามสาย งาน - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริหาร ราชการแนวใหม่ - บุคลากรยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	1. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัด ได้แสดงศักยภาพใน การทำงาน 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน 3. มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
4. มีระบบพี่เลี้ยง “พี่สอนน้อง”	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงบประมาณ	2. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน
6. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3. สร้างความเข้าใจในกิจกรรมเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แรงเสริม/สิ่งที่มียู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีระเบียบ กฎเกณฑ์และกรอบในการทำงานที่มีมาตรฐาน	1. สภาพที่เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันทำให้กฎระเบียบที่มีอยู่เดิมไม่ทันสมัย ไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
2. ระบบการศึกษาสามารถผลิตบุคลากรต่างๆ ออกสู่ตลาดได้เป็นจำนวนมาก	2. คุณภาพผู้จบการศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกับตำแหน่งงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลง	1. กฎ ระเบียบ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นและสะดวกต่อการแก้ไข
2. สถานศึกษาและส่วนราชการควรมีการบูรณาการเป้าประสงค์ระหว่างกัน เช่น องค์ความรู้, ความเชี่ยวชาญ สมรรถนะ และความต้องการของส่วนราชการ	2. รมรณคให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน

แรงเสริม/สิ่งที่มียู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีการปรับปรุงอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง	1. นโยบายในการปรับลดอัตรากำลังของภาครัฐ
2. มีนโยบายในการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	2. ค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ
3. มีการวางระบบความก้าวหน้าในอัตรากำลัง	3. ปริมาณเกินมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
4. มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	

สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. การปรับอัตรากำลังจะต้องมีการวางแผนระยะยาว	1. รัฐต้องปรับนโยบายในการลดอัตรากำลัง
2. จัดทำเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน	2. ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
3. มีการกำหนดความก้าวหน้าได้หลายทาง	
4. ความโปร่งใสในการให้รางวัลและยุติธรรม	
5. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ

แรงเสริม/สิ่งที่ดีที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ	1. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตำแหน่งหน้าที่
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	2. ค่าตอบแทนในระบบราชการไม่เพียงพอกับการดำรงชีพทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ต้องการวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และรวดเร็ว	1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
2. มีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรมกว่าปัจจุบัน	2. พิจารณาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร

เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งที่ดีที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้าน	1. บุคลากรต่างคนต่างทำงานของตนเอง
2. มี IT ที่มีประสิทธิภาพ	2. อัตราการล้าสมัย
	3. ไม่สามารถใช้ IT อย่างคุ้มค่า
	4. งบประมาณน้อย
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคนไว้ในที่เดียว	1. ประชุมบุคลากรร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
2. เชื่อมโยงระบบ IT ให้ทั่วถึง	2. เพิ่มอัตรากำลัง
	3. อบรมการใช้ IT
	4. เพิ่มงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุน	1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. หน่วยงานภายในองค์กรให้ความสำคัญ	2. ขาดคู่มือการวางแผน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงบประมาณ	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2. สรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถเรื่องยุทธศาสตร์และการวางแผน
2. เสริมทักษะความรู้ด้านการวางแผนและจัดทำคู่มือ	
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กร	
เป้าประสงค์ : ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. จังหวัดมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภายในจังหวัด	1. มีงบประมาณจำนวนจำกัดไม่สามารถจัดสรรได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
2. หน่วยงานภายในจังหวัดให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	2. มีระยะเวลาในการจัดทำแผนงาน/โครงการมีความเร่งด่วนทำให้ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/แผนงาน	1. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ ภาคเอกชนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในแผนงาน/โครงการที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาแต่มีความสำคัญ
2. แต่ละหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับการขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามห้วงเวลา (3 ปี/ 4 ปี) และตรงตามความประสงค์ของประชาชน	2. โครงการที่สำคัญเกินขีดความสามารถของจังหวัดขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่

เป้าประสงค์ : บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. เงินรางวัลของผู้บริหารจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	1. ขาดงบประมาณสนับสนุน
2. มีการพัฒนาผู้บริหารโดยการส่งเข้าอบรมในระดับสูงขึ้น	2. การเมืองแทรกแซงในการพิจารณาตำแหน่งผู้บริหาร
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ส่งเสริมให้มีการพิจารณาคัดเลือกผู้นำระดับประเทศ	1. ให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณ
2. กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม	2. แต่งตั้งบุคคลภายนอกองค์กรเข้าร่วมพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด

เป้าประสงค์ : มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเทคโนโลยี	1. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
2. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้าน IT มีความรู้ด้านเทคโนโลยี	2. บุคลากรในองค์กรส่วนมากขาดความรู้ด้าน IT
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน IT
2. บุคลากรด้าน IT ที่มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้	2. ส่งบุคลากรที่มีอยู่ไปอบรมด้าน IT
	3. จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร
	4. สรรหาบุคลากรด้าน IT มาปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ 2. บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง 3. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลอย่างชัดเจน	1. ระบบการประเมินผลไม่ยุติธรรมล่าช้า ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนโยบาย
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. จัดประชุม อบรม/สัมมนา เพิ่มความรู้แก่บุคลากรในองค์กรโดยการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้บรรยาย 2. มีการติดตามประเมินผลโดยจัดระยะความถี่ให้เหมาะสม	1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยมีการมอบรางวัลในแต่ละกิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 12 กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

เป้าประสงค์ : บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงาน

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. การบริหารงานภาครัฐให้การสนับสนุนการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน	1. คู่มือบางเรื่องซับซ้อนเข้าใจยาก 2. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. มีการพัฒนาปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2. ส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ	1. จัดทำปรับปรุงคู่มือให้กระชับและเข้าใจง่าย 2. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการเห็นความสำคัญการดำเนินการดังกล่าวว่าจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 13 สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. นโยบายจังหวัดสนับสนุน	1. งบประมาณจำกัด
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุน	2. สถานที่คับแคบ
3. เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3. ผู้รับบริการที่มาติดต่อไม่ให้ความร่วมมือ
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. มีกิจกรรม 5 ส. และมีโครงการ Big Cleaning Day ในวันสำคัญ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันก่อตั้งกรมฯ เป็นต้น	1. ติดป้ายประชาสัมพันธ์
2. จัดจ้างผู้รับเหมาบริการทำความสะอาดรอบอาคาร ทั้งภายในและภายนอก	2. ให้คำชมเชยกับผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 14 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
1. จริยธรรมองค์กร	1. ความขัดแย้งทางความคิด
2. กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ	2. ขาดการเรียนรู้อย่างครบถ้วน
3. มีระบบควบคุมภายใน	3. การไม่ปฏิบัติตามกระบวนการควบคุมภายในที่มีอยู่
4. มีมาตรการป้องกันปราบปรามการทุจริต	4. อิทธิพล ภายในและภายนอกองค์กร
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
1. คุณธรรมประจำใจทุกคนมีอยู่แล้ว	1. มีการจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
2. การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่	2. จัดการอบรมพัฒนาขีดความสามารถ
3. กำหนดกระบวนการควบคุมให้เป็นระเบียบโดยจัดเป็นข้อๆ	3. มีระบบควบคุมดูแลโดยหัวหน้าหรือมีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ
4. มีระบบตรวจสอบภายใน-ภายนอก (สตง.)	4. มีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
3. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
4. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจองค์กร
5. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการตามความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ
6. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร
7. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
8. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ
9. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
10. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้
11. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
12. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน
13. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข
14. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นตอนที่ 5

จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนที่ผู้บริหารส่วนราชการและจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้คือการนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานของคณะทำงานฯ ในขั้นตอนที่ 2-4 มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นธรรม ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี	
วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารงานบุคคลด้วยหลัก คุณธรรม จริยธรรม”	1. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง 2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ 3. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง 4. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง 5. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ 6. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร 7. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ 8. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ 9. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่ 10. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด 11. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 12. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน 13. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข 14. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน
พันธกิจ	
1. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน / โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียม 3. ติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	1) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด	-	1	2	3	4	5	100	100	10	จ.สระบุรี
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการสร้างแรงจูงใจ	-	40	50	60	70	80	100	20	30	จ.สระบุรี
	2. บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด	2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งมีทักษะความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	-	50	55	60	65	70	100	20		
	3. บุคลากรมี ประสิทธิภาพและ	3) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	-	50	55	60	65	70	100	20		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน										
	4. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4) จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้	-	10	20	30	40	50	100	20		
	5. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มี	5) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ	-	65	70	75	80	85	100	20		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	ประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน										
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ	1) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ	-	80	85	90	95	100	100	25	30	จ.สระบุรี
	2. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	2) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร	-	70	75	80	85	90	50	25		
	3. ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ	-	1	2	3	4	5	100	25		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	4. บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	4) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่	-	65	70	75	80	85	100	25		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติต้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	1) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจองค์กร	-	1	2	3	4	5	100	30	15	จ.สระบุรี
	2. มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	60	65	70	75	80	100	30		
	3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	3) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	65	70	75	80	85	100	40		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. บุคลากรมีความผูกพันรักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข	-	65	70	75	80	85	100	100	15	จ.สระบุรี

แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	1) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด	1) โครงการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสระบุรี	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการ	1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ	1) โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพราชการ	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	ทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น				
	2. บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด	2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง มีทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2) โครงการสรรหาและคัดเลือกพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวที่มี competency เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	3. บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	3) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	3) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพ	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	4. มีระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคลที่เป็น ปัจจุบันและใช้เชื่อมโยง กับจังหวัดได้ และมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	4) จำนวนครั้งการนำข้อมูลจาก ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไป ใช้ประโยชน์ได้	4) โครงการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล 4. Data ware 5. Hard ware 6. Soft ware 7. People ware	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	5. บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มี ประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	5) ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	5) โครงการอบรมระเบียบ วิธีการ วิธี ปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายงานและอาชีพรับ ราชการตามความสามารถ	1) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินสมรรถนะในแต่ละ รอบ	1) โครงการติดตามและประเมินผล สมรรถนะรายบุคคลรอบ 6 เดือน	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	2. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ สร้างเครือข่ายแห่งการ เรียนรู้	2) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กร	2) โครงการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กร	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	3. ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงาน/ โครงการที่สำคัญ	3) โครงการเสริมสร้างเครือข่ายร่วมใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	4. บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	4) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่	4) โครงการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถผู้บริหารยุคใหม่		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	1. มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	1) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจองค์กร	1) โครงการสำรวจทรัพยากรบุคคล บริหารและปรับอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	2. มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	2) โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
	3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	3) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	3) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการ โดยการอบรมปฏิบัติธรรม โรงเรียนผู้นำที่ดี ผู้ตามที่ดี	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	1. บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความ ร่วมมือในการสร้าง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน ให้มีความสุข	1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อกิจกรรม เสริมสร้างการทำงานอย่างมี ความผาสุก	1) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน
			2) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ	จังหวัดสระบุรี	ทุก 6 เดือน