



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดพะเยา
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้กำหนด มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒. มิติประสิทธิภาพ ของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓. มิติประสิทธิผล ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔. มิติความโปร่งใสรับผิดชอบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life balance) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของจังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ต้องดำเนินการ ในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสามารถส่งเสริมบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำ กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	๑
๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard	๑
๑.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และโครงสร้างจังหวัดพะเยา	๖
๒.๑ วิสัยทัศน์	๖
๒.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด	๖
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	๖
๒.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัด	๑๑
บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา	๒๐
๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๒๐
๓.๒ การดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ขั้นตอน	๒๑
- ข้อมูลการตอบแบบสำรวจของหัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ จังหวัดพะเยา	๒๒
- การสำรวจข้อมูลบุคลากร จังหวัดพะเยา	๒๙
- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	๓๐
- ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ	๓๑
- การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๔
- การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา	๔๕
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา	๓๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๖
๔.๒ ค่านิยม	๓๖
๔.๓ พันธกิจ	๓๖
๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๖
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา	๓๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
- แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา	๓๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา

บทที่ ๑

แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและจังหวัด ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ต่อศักยภาพของข้าราชการ ทั้งนี้ แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มีดังนี้

๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุของว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้โตมาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัดมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด ดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัดได้จริง

(ค) สัดสวนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของสวนราชการและจังหวัดมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการและจังหวัดเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผูปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของสวนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผูปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผูปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของสวนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผูปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานสวนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็หรือผลงานของสวนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่สวนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการตามวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ สวนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง สวนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสวนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของสวนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนสวนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๑.๒ ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแก่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการ

ขั้นตอนที่ ๒ : การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการระดมความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับข้อมูลจากการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ : วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของสวนราชการและจังหวัดเพื่อให้มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของสวนราชการและจังหวัด โดยการนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารข้อมูลความคาดหวังผู้มีสวนได้สวนเสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบตอบเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาพร้อมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารสวนราชการของสวนราชการแล้วกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของสวนราชการและจังหวัด

การดำเนินการในขั้นตอนที่ ๓ ที่สำคัญ ได้แก่ การนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เทคนิค “การวิเคราะห์สวนต่าง (Gap Analysis)” ซึ่งเป็นการหาสวนต่างระหว่าง “ระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้น” กับ “สถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล” ว่ามีความแตกต่างกันเพียงใด แล้วหาคาเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็นที่เรียกว่า “สวนต่าง” จากนั้นเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ โดยพิจารณาจากประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ที่มีคะแนนสวนต่างสูง เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนเป็นอันดับแรกอย่างไรก็ตามหากยังเห็นว่ามีประเด็นอื่นที่แม้จะมีคะแนน “สวนต่าง” ต่ำแต่เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลการบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้รวมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรสรุป รายงานผลการดำเนินงานและประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอให้ฝ่ายบริหารของ สอนราชการและจังหวัดพิจารณาอีกครั้งหนึ่งและหากฝ่ายบริหารเห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมประเด็น ยุทธศาสตร์ใดก็ให้คณะทำงานนำเสนอสังเกตของฝ่ายบริหารมาปรับปรุงแก้ไขประเด็นยุทธศาสตร์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ : การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สอนราชการและจังหวัด โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นด้าน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล ต้องระบุโดวงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียงสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการให้บรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives) สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดระบุสิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงใด หรือมีวิธีการ วัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และ น้ำหนัก (Weight)

ขั้นตอนที่ ๕ : การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) การกำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนที่ผู้บริหาร สอนราชการและจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นให้ดำเนินการให้ เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ คือ การนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงาน ในขั้นตอนที่ ๒ – ๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อให้ เป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม



แผนภาพที่ ๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการ
(HR Scorecard)



แผนภาพที่ ๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และโครงสร้างจังหวัดพะเยา

๒.๑ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (วิสัยทัศน์)

“เมืองพะเยาน่าอยู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์”

พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน

๒.๒ ตัวชี้วัด

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ฐานปี ๒๕๖๓)
๒. ร้อยละของประชากรที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจนต่ำกว่าค่ากลางของประเทศ

๒.๓ ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

๑. พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
๓. พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง

วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีพื้นที่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น
๒. เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (พืช สัตว์ ประมง)
๓. มูลค่าสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้น
๔. เกษตรกรมีช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรที่หลากหลาย

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น (๙๐๐ ไร่/ปี) (รวม ๕ ปี = ๔,๕๐๐ ไร่)
๒. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น (๑๐๐ ไร่/ปี) (รวม ๕ ปี = ๕๐๐ ไร่)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ โครงสร้างพื้นฐาน และการวิจัยเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตทางการเกษตร
 - ๑.๑ นำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมในแปลงเกษตร
 - ๑.๒ บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (ปรับปรุง/ขุดลอก/แก้มลิง/สระน้ำในไร่นา/ฝายชะลอน้ำ)
 - ๑.๓ บริหารจัดการทรัพยากรดิน (Agi-Map/ปรับปรุง/บำรุง/อนุรักษ์)
 - ๑.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ถนนเพื่อการเกษตร/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร/พลังงาน ทดแทนเพื่อการเกษตร/การป้องกันตลิ่ง)

๒. ส่งเสริม และพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร

- ๒.๑ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการเกษตร
- ๒.๒ พัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Smart Farmer
- ๒.๓ สนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายเกษตรกร

๓. ส่งเสริม และพัฒนาสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐาน

- ๓.๑ ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับ สินค้าเกษตรและอาหารให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓.๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสินค้าเกษตร
- ๓.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๓.๔ พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์
- ๓.๕ ส่งเสริมการนำอัตลักษณ์พื้นถิ่นมาเป็นสินค้าทางการเกษตร
- ๓.๖ ส่งเสริมสินค้าเกษตรอัตลักษณ์ภูมิปัญญาพื้นถิ่นให้เป็นสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูง

๔. ส่งเสริม และพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

- ๔.๑ พัฒนาช่องทางตลาดออนไลน์
- ๔.๒ เพิ่มช่องทางตลาดออฟไลน์
- ๔.๓ สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อการรวบรวมและกระจายสินค้า

แผนงาน

๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นเกษตรมูลค่าสูง
๒. เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรคุณภาพอย่างครบวงจร
๓. บูรณาการเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร
๔. บริหารจัดการสินค้าเกษตรและตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยาเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
๒. จังหวัดพะเยามีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. จังหวัดพะเยามีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๔. รายได้จากการท่องเที่ยวกระจายสู่ชุมชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนรายได้จากการท่องเที่ยวหรือร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวหรือร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๓. ร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์และบุคลากร
๓. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านท่องเที่ยว/ทรัพยากร
๔. พัฒนาแหล่งและกิจกรรมท่องเที่ยว
๕. พัฒนาธุรกิจบริการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์

แผนงาน

๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (ประวัติศาสตร์/ศิลปะ/วัฒนธรรม/ประเพณี/วิถีชีวิต/เกษตร/พำนักระยะยาว)
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (สุขภาพ/ความงาม/แพทย์แผนไทย)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุน การสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ ท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดพะเยา
๒. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าขายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดพะเยา
๓. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าขายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพะเยา
๔. เพื่อเพิ่มมูลค่าการลงทุนในจังหวัดพะเยา
๕. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าขายแดน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)
๒. ร้อยละของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑.๕/ปี)
๓. ร้อยละของมูลค่าการค้าขายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับการค้าการลงทุน
๒. พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็น สามารถขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่าธุรกิจ
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีศักยภาพโดยการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า Life Style / OTOP / ผลิตภัณฑ์ชุมชน / ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และหัตถอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้
๕. พัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารในพื้นที่
๖. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด การจัดกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจ SMEs
๗. ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเสริมสร้างการค้าการลงทุนระหว่างกัน

แผนงาน

๑. พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการค้า การลงทุน
๒. เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

วัตถุประสงค์ ประชาชนคนพะเยาทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคม มีความปลอดภัย มีความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓ / ปี)
๒. จำนวนของหมู่บ้าน/ชุมชนมีผลการสำรวจสถานะปัญหาเสพติดในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหาเสพติดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมด ในจังหวัดพะเยา
๓. จำนวนของอำเภอที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ (อย่างน้อย ๒ อำเภอ/ปี)
๔. จำนวนของเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาต่อในระดับอาชีวะเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๑๐ / ปี)
๕. อัตราการมีงานทำ/รายได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๖. จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยีที่สนับสนุน Smart city (อย่างน้อย ๑ ระบบ/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
๓. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เป็นเมืองแห่ง Smart City
๔. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่ตามแนวชายแดน
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมป้องกันโรคอุบัติใหม่
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีทักษะ อาชีพ รายได้ ได้รับสวัสดิการ และความปลอดภัย
๗. ส่งเสริมให้ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส ให้มีอาชีพ มีรายได้
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้มีความทำมีรายได้เพิ่มขึ้น
๙. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๐. การขยายผลโครงการร้อยใจรักษ์

แผนงาน

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๒. เสริมสร้างความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น - เด็ก / เยาวชน - ผู้มีรายได้น้อย / ผู้ด้อยโอกาส - แรงงาน (Up-skill / Re-skill) - ผู้สูงอายุ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ อนุรักษ์ ปันฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์

๑. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ ชุมชน/ปี (พ.ศ. ๖๖ – ๗๐ (๕ ปี) = ๑๐๐ ชุมชน))
๒. จำนวนพื้นที่ป่า (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น (๑,๐๐๐ ไร่/ปี)
๓. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับองค์ความรู้เรื่องเทคโนโลยีพลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น (๑๐แห่ง/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการป้องกัน และแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๓. สร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพ
๔. ส่งเสริมการสร้างฝายต้นน้ำลำธาร
๕. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าและพื้นที่ต่าง ๆ
๖. แก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในพื้นที่ชุมชนและพื้นที่ต้นน้ำ
๗. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ
๘. การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่กลุ่มเยาวชน/นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ฯลฯ
๙. ส่งเสริมการใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๑๐. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๑๑. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในการอุปโภคบริโภค และการใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ
๑๒. การส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๑๓. การส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
๑๔. การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๕. ส่งเสริมการนำเศษวัสดุต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ เพื่อลดการเผา โดยใช้เทคโนโลยีพลังงาน ทดแทนการทำปุ๋ย และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
๑๖. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้อย่างยั่งยืน เพื่อลดการเผาป่า พื้นที่เกษตร พื้นที่ต่าง ๆ และลดการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้
๑๗. การสร้างความสามารถในการปรับตัว เพื่อรับมือและลดความเสี่ยงต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มแหล่งดูด ซึ่มเรือนกระจก และการดำเนินการตามแนวทาง BCG Model
๑๘. สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากชีวภาพ การหมุนเวียน และทรัพยากรสีเขียว เพื่อขจัดปัญหาความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำ

แผนงาน

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษด้านสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมด้านการพัฒนา สวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ
๕. ส่งเสริม พัฒนาและการใช้พลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อลดการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ และการดำเนินงานภายใต้ BCG Model

เป้าหมายและตัวชี้วัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง

ตัวชี้วัดที่ 1 : การเพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรปลอดภัยของจังหวัด (900ไร่/ปี) (รวม 5 ปี = 4,500 ไร่)				
คำอธิบาย ร้อยละของการเพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรปลอดภัยของจังหวัดปี 2566 เทียบกับพื้นที่เกษตรปลอดภัยทั้งหมดของจังหวัด				
สูตรคำนวณ $\frac{\text{พื้นที่เกษตรปลอดภัยที่เพิ่มขึ้นในปี 2566}}{\text{พื้นที่เกษตรปลอดภัยทั้งหมดของจังหวัดพะเยา}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
2	4	6	8	10

ตัวชี้วัดที่ 2 : การเพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรอินทรีย์ของจังหวัด (100ไร่/ปี) (รวม 5 ปี = 500 ไร่)				
คำอธิบาย ร้อยละของการเพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรอินทรีย์ของจังหวัดในปี 2566 เทียบกับพื้นที่อินทรีย์ทั้งหมดของจังหวัด				
สูตรคำนวณ $\frac{\text{พื้นที่เกษตรอินทรีย์ที่เพิ่มขึ้นในปี 2566}}{\text{พื้นที่เกษตรอินทรีย์ทั้งหมดของจังหวัดพะเยา}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
3	3.5	4	4.5	5

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 2-5) 2. จำนวนหรือร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ค่าเป้าหมาย : 6,804-18,757 คน หรือ ร้อยละ 2-5) 3. ร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 2-5)				
คำอธิบาย 1. ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับการเปลี่ยนแปลงของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2. ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของจำนวนนักท่องเที่ยวของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับการเปลี่ยนแปลงของจำนวนนักท่องเที่ยวของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 3. ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
สูตรคำนวณ 1. $\frac{\text{รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2566} - \text{รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2565}}{\text{รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2565}} \times 100$ 2. $\frac{\text{จำนวนนักท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2566} - \text{จำนวนนักท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2565}}{\text{จำนวนนักท่องเที่ยวของจังหวัด พ.ศ.2565}} \times 100$ 3. $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัด พ.ศ.2566} - \text{ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัด พ.ศ.2565}}{\text{ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัด พ.ศ.2565}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
X-Y	X-0.5Y	X	X+0.5Y	X+Y
เงื่อนไข : โดยที่ X หมายถึง ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัดใน ปีพ.ศ. 2566 เมื่อเทียบกับ ปีพ.ศ. 2565 Y หมายถึง ร้อยละการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัดย้อนหลัง 5 ปี (ปีพ.ศ. 2562 - 2566)				

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2/ปี)				
คำอธิบาย : ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับมูลค่าการค้าของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{มูลค่ารวมการค้า ปี 2566} - \text{มูลค่ารวมการค้า ปี 2565}}{\text{มูลค่ารวมการค้า ปี 2565}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ 1	ร้อยละ 1.25	ร้อยละ 1.5	ร้อยละ 1.75	ร้อยละ 2

ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1.5/ปี)				
คำอธิบาย : ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เทียบกับมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564				
สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{มูลค่ารวมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ปี 2565} - \text{มูลค่ารวมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ปี 2564}}{\text{มูลค่ารวมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ปี 2564}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ 0.5	ร้อยละ 0.75	ร้อยละ 1	ร้อยละ 1.25	ร้อยละ 1.5

ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละของมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2/ปี)				
คำอธิบาย : ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าการค้าชายแดนจังหวัดพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับมูลค่าการค้าชายแดนของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{มูลค่ารวมการค้าชายแดน ปี 2566} - \text{มูลค่ารวมการค้าชายแดน ปี 2565}}{\text{มูลค่ารวมการค้าชายแดน ปี 2565}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ 1	ร้อยละ 1.25	ร้อยละ 1.5	ร้อยละ 1.75	ร้อยละ 2

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

ตัวชี้วัดที่ 1 : รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 3 / ปี)				
คำอธิบาย จำนวนรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนจังหวัดพะเยามีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 จากการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ในรอบปีที่ผ่านมา				
สูตรการคำนวณ = $\frac{(\text{รายได้เฉลี่ยปีปัจจุบัน} - \text{รายได้เฉลี่ยปีก่อน})}{\text{รายได้เฉลี่ยปีก่อน}} \times 100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
-	-	เพิ่มขึ้นร้อยละ 2	เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5	เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนของหมู่บ้าน/ชุมชนมีผลการสำรวจสถานะปัญหายาเสพติดในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหายาเสพติดไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมดในจังหวัดพะเยา				
คำอธิบาย สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดพะเยาปัจจุบันมีการลักลอบลำเลียงยาเสพติดผ่านถนนพหลโยธิน จากจังหวัดเชียงราย ผ่านจังหวัดพะเยา เข้าสู่พื้นที่ตอนในของประเทศ รวมถึงเส้นทางตามแนวชายแดน โดยการลักลอบลำเลียงในแต่ละครั้งจะมีปริมาณยาเสพติดเพิ่มมากขึ้นจากรายงานผลการสำรวจสภาพปัญหาเสพติดในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ครั้งที่ 2 รอบ 6 เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน 2565) จากจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน ทั้งหมด 820 หมู่บ้าน/ชุมชน มีจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน ที่ไม่มีปัญหาเสพติดจำนวน 675 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.32 หมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีปัญหาเสพติด (มีผู้เสพ) จำนวน 142 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.32 หมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีปัญหาเสพติด (มีผู้เสพและผู้ค้า) จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.37 ดังนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งระบบในด้านการจับกุมผู้ค้าการบำบัด ผู้เสพ/ผู้ติด การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชน การป้องกันกลุ่มเสี่ยง และการสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้านชุมชนจึงต้องมีการดำเนินโครงการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีความต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมาเพื่อให้เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหาเสพติด ทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดพะเยา				
สูตรการคำนวณ = $\frac{\text{จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหาเสพติด}}$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
55 %	60 %	65 %	70 %	75 %

ตัวชี้วัดที่ 3 : จำนวนของอำเภอที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ (อย่างน้อย 2 อำเภอ/ ปี)				
คำอธิบาย คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) หมายถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับพื้นที่ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน เกิดการบูรณาการเป้าหมาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยมีพื้นที่เป็นฐานและประชาชนเป็นศูนย์กลางมีความเป็นเจ้าของและภาวะการนำร่วมกัน โดยบูรณาการและประสานความร่วมมือในการนำไปสู่การสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป คุณภาพ หมายถึง มีผลการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ 2. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) มีการประชุม จัดทำแผนการดำเนินการและคัดเลือกประเด็นที่สำคัญตามบริบทในพื้นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมาดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหา อย่างน้อย 2 ประเด็น ที่เชื่อมโยงระบบบริการปฐมภูมิกับชุมชนและท้องถิ่น				
สูตรการ A = จำนวนอำเภอที่มีคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ผ่านเกณฑ์คุณภาพ B = จำนวนอำเภอในจังหวัด $(A/B)*100$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
20 %	40 %	60 %	80 %	100 %

ตัวชี้วัดที่ 4 : จำนวนของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาต่อในระดับอาชีวะเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 10 / ปี)

คำอธิบาย จำนวนนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสัดส่วนในการศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น

สูตรการคำนวณ

สัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาต่อสายสามัญ

สัดส่วน	
ปวช.	ม.4
$\left[\frac{A}{A+B} \right] \times 100$	$\left[\frac{B}{A+B} \right] \times 100$

*** A คือ จำนวนผู้เข้าเรียนสายอาชีวศึกษา

B คือ จำนวนผู้เรียนสายสามัญศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน

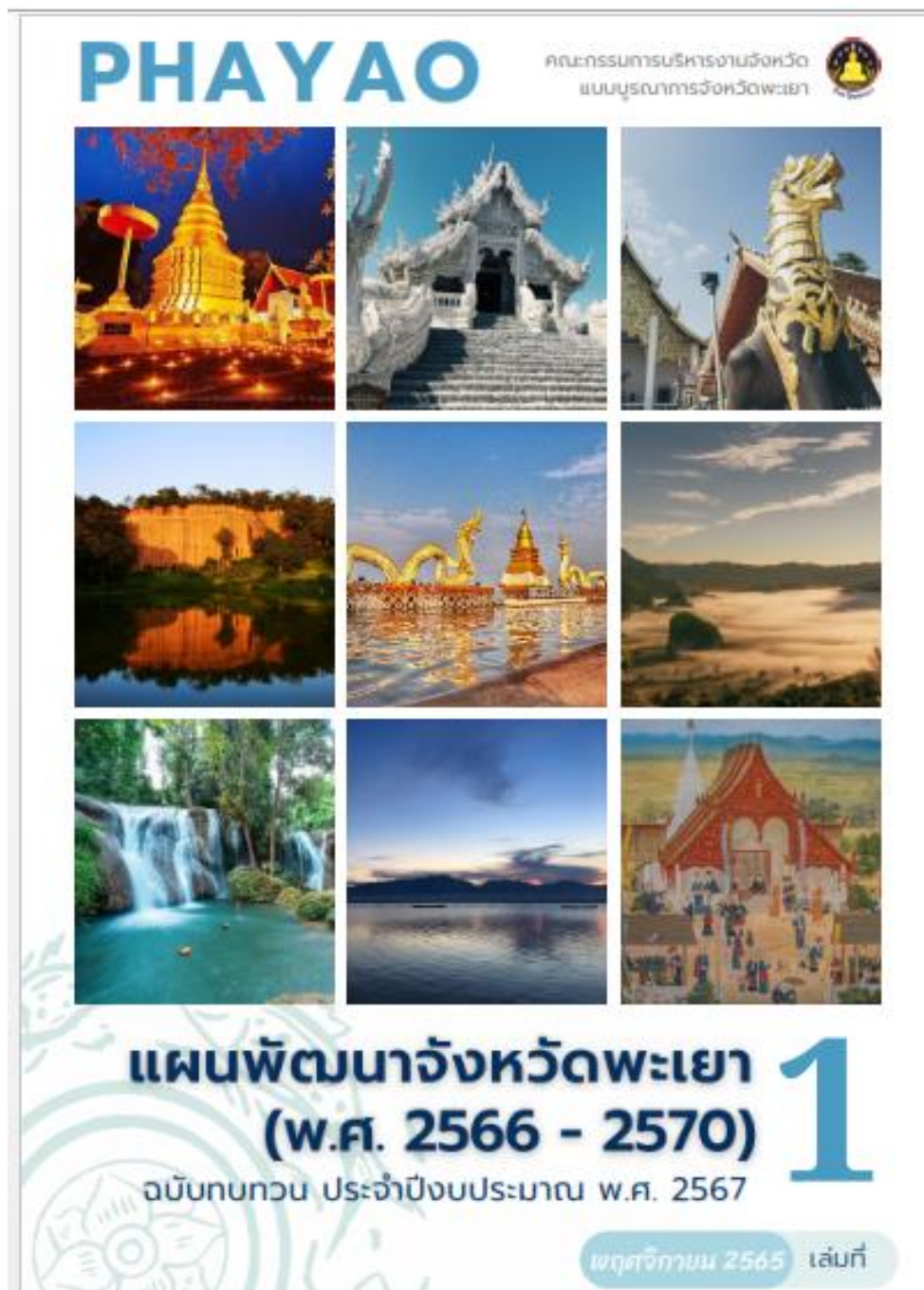
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เพิ่มขึ้นร้อยละ 2	เพิ่มขึ้นร้อยละ 3	เพิ่มขึ้นร้อยละ 4	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5	เพิ่มขึ้นร้อยละ 6

ตัวชี้วัดที่ 5 : อัตราการมีงานทำ/รายได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 5 / ปี)				
คำอธิบาย : ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ม้งานทำ มีรายได้ตามโครงการ				
สูตรการคำนวณ = $\frac{\text{จำนวนของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำ มีรายได้} \times 100}{\text{จำนวนของกลุ่มเป้าหมายตามโครงการทั้งหมด}}$				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ 1	ร้อยละ 2	ร้อยละ 3	ร้อยละ 4	ร้อยละ 5

ตัวชี้วัดที่ 6 : จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยี ที่สนับสนุน Smart city Living (อย่างน้อย 1 ระบบ)				
คำอธิบาย พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เป็นเมืองแห่ง Smart City				
สูตรการคำนวณ จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยี ที่สนับสนุน Smart city Living เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระบบ				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
-	-	-	-	1 ระบบ

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ 2: จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ 3 : จำนวนพื้นที่ป่า (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น) ตัวชี้วัดที่ 4 : จำนวนพื้นที่พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น				
คำอธิบาย 1 จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เทียบกับจำนวนเครือข่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 3 จำนวนพื้นที่ป่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น) เมื่อเทียบกับปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 4.จำนวนพื้นที่ที่ใช้พลังงานทดแทน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
สูตรคำนวณ				
1. จำนวนเครือข่ายฯ พ.ศ. 2566 - จำนวนเครือข่ายฯ พ.ศ. 2565 2. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมฯ พ.ศ. 2566 - จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมฯ พ.ศ. 2565 3. จำนวนพื้นที่ป่า พ.ศ. 2566 - จำนวนพื้นที่ป่า พ.ศ. 2565 4. พื้นที่ที่ใช้พลังงานทดแทน พ.ศ. 2566 - จำนวนพื้นที่ป่า พ.ศ. 2565				
เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1-4	5-9	10-14	15-19	20
1-4	5-9	10-14	15-19	20
1-299	30 0-499	500-699	700-999	1,000
1-3	4-5	6-7	8-9	10



แผนภาพที่ ๓ รูปเล่มแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา

๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับสวนราชการ และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ จังหวัดพะเยา ได้นำมาดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา (ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) เป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหัวหน้าสวนราชการบริหารสวนภูมิภาคประจำจังหวัดพะเยา ทุกท่านเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพะเยา เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพะเยา เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทาง ตลอดจนให้ขอเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา เพื่อสนับสนุน การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดพะเยา

(๒) อำนวยการและส่งเสริมการดำเนินงานในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากร บุคคลของจังหวัดพะเยาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และแผนเส้นทางความก้าวหน้า

(๔) เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยาให้เป็นไปตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม และ

(๕) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยามอบหมาย

๓.๑.๒ จัดทำปฏิทินการทำงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา ประจำปี

๓.๑.๓ ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ขั้นตอน) ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๔ คณะทำงานฯ นำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๓.๑.๕ แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๑.๖ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและเป็นข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๗ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และรายงานผลการดำเนินงานใหญ่บริหารทราบ

๓.๒ การดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑ การจัดกิจกรรมการพัฒนา หรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) จังหวัดพะเยาได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมภูมิกายาว ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดพะเยา โดยมีว่าที่ร้อยตรี ณรงค์ โรจนโสธร ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา เป็นประธานการประชุม และ ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย ตำแหน่ง นักวิชาการแผนและสารสนเทศชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นวิทยากรในการประชุม ผ่านระบบ Microsoft Teams

(๒) จังหวัดพะเยาจัดการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมจอมทอง ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดพะเยา เพื่อให้คณะทำงานฯ รับรองและให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา (นายบำรุง สังข์ขาว) เป็นประธาน

๓.๒.๒ การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) จังหวัดพะเยาได้จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนราชการ/นายอำเภอ จำนวน ๘ ราย และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๘๒ ราย ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา ในระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้มีข้อมูลผลการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด จุดอ่อน จุดแข็ง ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ความคิดเห็น ความคาดหวังต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่จะสอดคล้อง สนับสนุนต่อการบรรลุของทิศทาง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยมีข้อคำถามที่สำคัญ ดังนี้

หัวหน้าส่วนราชการและนายอำเภอ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัดพะเยาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละด้าน คืออะไร	
๑) ด้านกระบวนการงาน	- ควรมีการกำหนดกระบวนการงานให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ติดตาม ประเมินผล และมีแนวทางการพัฒนางานได้ - สามารถเชื่อมโยงการทำงานและภารกิจทุกภาคส่วนมาเพื่อใช้ในการวางแผนได้ - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีทุกมิติ - ความถูกต้อง โปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
๒) ด้านทรัพยากรบุคคล	- ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาอย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รอบด้าน รวมทั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคลากร - ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ - จำนวนเพียงพอและมีความสุขกับการทำงาน - ความเท่าเทียมเสมอภาคและการได้รับโอกาส
๓) ด้านทรัพยากรในการบริหารในองค์กร เช่น งบประมาณ เครื่องมือเทคโนโลยี เป็นต้น	- ควรมีการจัดสรรทรัพยากร เครื่องไม้เครื่องมือที่ทันสมัย ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จัดงบประมาณต่างๆให้เหมาะสม - ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพียงพอ - นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์
๔) ด้านการให้บริการลูกค้า ผู้รับบริการ หรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร	- plugged จิตสำนึกการบริการ ตระหนักถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ - ความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ - รวดเร็ว ท้วถึง เป็นธรรม - ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกระดับ
จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่ ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่ของจังหวัดพะเยาในปัจจุบันในแต่ละด้าน มีอะไรบ้าง	
๑) ด้านกระบวนการหลักขององค์กร	- มีระบบที่ชัดเจน - มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน - จัดให้มีโครงสร้างการบริหารจัดการและแบ่งหน้าที่ชัดเจน - ภาคเอกชนเข้ามาร่วมบริหารจัดการ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๒) ด้านโครงสร้างและสภาวะแวดล้อม	- สิ่งแวดล้อม ดี มีโครงสร้างชัดเจน - มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบแยกกันอย่างชัดเจน - แก้ไขอุปสรรคเรื่องสถานะของพื้นที่ตามกฎหมาย
๓) ด้านคน	- บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ และมีความสามัคคี - ผู้คนจิตใจดี - สามารถเข้าถึง และมีส่วนร่วมการพัฒนาจังหวัดพะเยา
๔) ด้านข้อมูลสารสนเทศ	- การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย แต่การจัดระบบฐานข้อมูลต่างๆ ควรมีการพัฒนา - ทุกคนเข้าถึงข้อมูลและนโยบายแผนงานของจังหวัด - มีระบบการสื่อสารทั่วถึง - ข้อมูลมีความครบถ้วน
๕) ด้านการตัดสินใจและภาวะผู้นำ	- ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นธรรม - มีผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี
๖) ด้านเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	- มีเครือข่ายการทำงานและมีส่วนร่วมอย่างดี - มีการร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๗) ด้านรางวัลและแรงจูงใจ	- ควรเพิ่มความถี่ในการให้รางวัลจูงใจ - มีกำหนดรางวัลและแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๘) ด้านนวัตกรรม	- ยังมีไม่เพียงพอ - มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน - ได้รับการพัฒนาต่อยอด - มีหน่วยงานส่งเสริมนวัตกรรมในพื้นที่
๙) ด้านอื่นๆ	- ปรับปรุงและทบทวน แก้ไขให้ทันสถานการณ์ - ด้านสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย - วัฒนธรรมที่ดี

สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงจังหวัดพะเยาในปัจจุบันในแต่ละด้านมีอะไรบ้าง	
ด้าน	ข้อคิดเห็น
๑) ด้านกระบวนการหลักขององค์กร	- กระชับ สามารถเห็นผลสัมฤทธิ์ - เชื่อมการขับเคลื่อนงานกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม - ความชัดเจนและการบูรณาการที่เห็นผลจริงและยั่งยืน
๒) ด้านโครงสร้างและสภาวะแวดล้อม	- สิ่งแวดล้อมดี - แก้ไขปัญหาเรื่องพื้นที่/ด้านกฎหมาย - การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้มากขึ้น
๓) ด้านคน	- พัฒนาคคน - พัฒนาคคุณภาพ - การมีส่วนร่วมในแต่ละภาคส่วนให้มากขึ้น
๔) ด้านข้อมูลสารสนเทศ	- การบริหารจัดการข้อมูลจังหวัด - หาวิธีกระจายให้รวดเร็วและน่าสนใจ - มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพิ่มขึ้น
๕) ด้านการตัดสินใจและภาวะผู้นำ	- ควรตัดสินใจเด็ดขาด ชัดเจน - การเตรียมข้อมูลสนับสนุนให้ผู้ผู้นำ - ความชัดเจนในการแก้ปัญหา
๖) ด้านเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	- มีกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่ทางการ - สร้างเครือข่ายในการทำงาน - การมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น
๗) ด้านรางวัลและแรงจูงใจ	- การสร้างแรงจูงใจ - เป็นรางวัลภาพรวม - มีความเสมอภาค
๘) ด้านนวัตกรรม	- ควรมีนวัตกรรมในการทำงาน - เผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับหลายและมีชื่อเสียงมากขึ้น - ดูกานพื้นที่อื่นๆ ที่สำเร็จและยั่งยืน - มีนวัตกรรมใหม่ๆ มากขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงาน
๙) ด้านอื่นๆ	- ด้านเทคโนโลยี และข้อมูล ควรมีการสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสีย - สร้างสังคมคิดเชิงบวก ใช้วิกฤตเป็นโอกาส

ความคาดหวังที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต	
ประเด็นคำถาม : ท่านมีความคาดหวังต่อการบริหารงานของจังหวัดพะเยาในอนาคตอย่างไร	
ด้าน	ข้อคิดเห็น
๑) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำให้ในช่วงที่ผ่านมา	- การพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วน - จัดคนตามกรอบ - ความสามัคคีเป็นหนึ่ง
๒) อะไรบ้างที่ท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้า	- พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง - สวัสดิการที่ดีขึ้น - เปิดเผยข้อมูล - การขับเคลื่อนงานโดยการร่วมมือของทุกภาคส่วน

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๑)อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา	- งานจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามระเบียบทางราชการ เช่น ก.พ. ๗ สถิติการขาด ลา มาสาย ของข้าราชการ การบันทึกเงินค่าตอบแทน ใน ก.พ. ๗ ให้เป็นปัจจุบัน - การพัฒนาสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพ - การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เช่นการประเมินเงินเดือน การโอนย้าย - การเสนอปรับฐานเงินเดือนข้าราชการ และเพิ่มค่าล่วงเวลา - การส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม - การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานของตน - การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม เช่นการประเมินเงินเดือน - การกระตุ้นการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (empowerment) - การมีหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามความสนใจของแต่ละบุคคล - การส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล - การบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงานให้เพียงพอ และเหมาะสม ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในการทำงาน - การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การถอดบทเรียนการทำงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ การศึกษาดูงาน

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๑) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา(ต่อ)	- การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ การปฏิบัติธรรม การออกกำลังกายหลังเลิกงาน - การตรวจสอบสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร - การสนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้องแก่บุคลากร - การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน - ควรมีกล่องรับฟังความคิดเห็น - การกำหนดอายุสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี หรือมากกว่า สำหรับพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - มีการหมุนเวียนสลับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ เครื่องปรับอากาศ กล้องวงจรปิดภายนอกอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย - การพิจารณาลดและเพิ่มบุคลากร และการสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสม - การดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ - การจัดระบบการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยในโรงพยาบาล - การให้ข้อมูลต่างๆ ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสน และมีผลเสียตามมาเช่น เสียสิทธิ เสียโอกาส, การพิจารณา พ.ส.ต. เฉพาะทาง - การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบันของหน่วยงาน - การเตรียมความพร้อมของบุคลากรตามช่วงเวลาที่จะเข้าสู่การประเมินปรับระดับของบุคลากร - การปรับปรุงศูนย์กลางข้อมูลด้าน HR และ แผนพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละวิชาชีพที่บุคลากรเข้าถึงได้ /ลดขั้นตอนด้านเอกสาร - การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน - การติดต่อประสานงาน การบริการข้อมูล และการบริหารจัดการบุคลากร - เจ้าหน้าที่ที่คุณสมบัติ/สมรรถนะ ตรงตามงาน - การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านการเป็นผู้นำ - ทบทวน ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะปัจจุบันล้าไปกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข - การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์กรที่ชัดเจน - การแจ้งให้บุคลากรทราบความเคลื่อนไหวหรือความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล และการติดตามและใส่ใจงานที่รับผิดชอบให้ทันตามเวลาที่กำหนด และตระหนักถึงความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับ - การวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกขอย้ายเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร - การจัดสรรวัสดุ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอ - การสนับสนุนให้ประชุมวิชาการแบบ on site

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๒) อะไรบ้างที่ท่าน คาดหวังให้หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่สนับสนุน ให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้า	- การพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม และดำเนินการต่อเนื่อง - การส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี - มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีการประเมินอย่างเหมาะสม - การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ - การได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ออกพื้นที่ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา - การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ - การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ - การเพิ่มโอกาสให้บุคลากร มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ - การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน - การพัฒนาคุณภาพชีวิต - สนับสนุนการให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเจ้าหน้าที่ได้ผลประโยชน์สูงสุด - การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นธรรม - การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน - การกำหนดอายุสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี หรือมากกว่า สำหรับพนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ เครื่องปรับอากาศ กล้องวงจรปิด ภายนอกอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย - มีการหมุนเวียนสลับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ - ปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น - มีกรอบอัตราตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น งานพัสดุและการเงิน - การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน - การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การประเมินเงินเดือน - การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างบุคลากรของหน่วยงาน - การเท่าเทียมในสหวิชาชีพรวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ - การให้บริการของผู้ป่วยที่รวดเร็ว โดยเพิ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น - คาดหวังให้ระบบบริการคัดกรองและส่งต่อโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่จะต้องได้รับการดูแลและช่วยเหลือให้คำแนะนำตามกลุ่มและตามสิทธิ์

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๒) อะไรบ้างที่ท่าน คาดหวังให้หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่สนับสนุน ให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้า(ต่อ)	- การป้องกันและปราบปรามการทุจริต - มีการปรับระบบการทำงานให้มีความเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น - การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ภารกิจหน่วยงานควรเป็นภารกิจที่เกิดประโยชน์จริง ๆ ต่อประชาชน - มีแผนการพัฒนา สรรหา ส่งเสริม บุคลากรในองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุม แบบ Real time - การส่งเสริมการใช้ระบบ IT เพิ่มขึ้น - การจัดทำโปรแกรมสำหรับบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ - มี Application สำหรับติดต่อประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล - การส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความสามัคคีในหน่วยงาน - มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการดูแลผู้ป่วย

(๒) การสำรวจข้อมูลบุคลากร จังหวัดพะเยาได้สำรวจข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร
ของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อมูล ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	จ้าง เหมา	พนักงาน กองทุน/ อื่นๆ	รวม
๑	ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา	๑๑๗	๑	๒๑	๐	๕๑	๐	๑๙๐
๒	สำนักงานจังหวัดพะเยา	๒๕	๒	๖	๐	๒๒	๐	๕๕
๓	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยา	๑๓	๖	๖	๐	๑๐	๐	๓๕
๔	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา	๖๑	๐	๒	๐	๒	๒	๖๗
๕	สำนักงานที่ดินจังหวัดพะเยา	๑๐๓	๖	๓	๓	๒๙	๐	๑๔๔
๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พะเยา	๓๐	๐	๑	๐	๔	๐	๓๕
๗	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดพะเยา	๑๓	๐	๔	๐	๐	๐	๑๗
๘	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพะเยา	๕	๑	๐	๐	๑	๐	๗
๙	เรือนจำจังหวัดพะเยา	๘๑	๐	๙	๐	๐	๐	๙๐
๑๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพะเยา	๕	๐	๓	๓	๒	๐	๑๓
๑๑	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพะเยา	๑๓	๑	๑๘	๔	๓	๐	๓๙
๑๒	สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา	๔	๒	๐	๐	๔	๐	๑๐
๑๓	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยา	๖	๒	๔	๒	๓	๐	๑๗
๑๔	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพะเยา	๗	๐	๒	๐	๔	๐	๑๓
๑๕	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพะเยา	๑๒	๒	๓	๐	๒	๑๙	๓๘
๑๖	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพะเยา	๑๓	๐	๓	๐	๑๕	๐	๓๑
๑๗	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา	๒,๐๙๒	๙๓	๑๓๑	๑๕	๐	๘๕๐	๓,๑๘๑
๑๘	สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา	๑๗	๑	๑	๐	๑	๐	๒๐
๑๙	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพะเยา	๘	๑	๕	๐	๔	๐	๑๘
๒๐	สำนักงานประมงจังหวัดพะเยา	๑๑	๑	๔	๐	๑	๐	๑๗
๒๑	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา	๓๐		๑๔		๒๘		๗๒
๒๒	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพะเยา	๒๐	๒	๓	๐	๑๓	๒	๔๐
๒๓	สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา	๙๑	๔	๑๓	๒	๐	๐	๑๑๐
๒๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา	๒๙	๓	๒๔	๐	๑๒	๐	๖๘
๒๕	สำนักงานขนส่งจังหวัดพะเยา	๒๔	๔	๑๕	๐	๑๙	๒	๖๗
๒๖	สำนักงานสถิติจังหวัดพะเยา	๔	๐	๑๒	๕	๑	๐	๒๒
๒๗	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดพะเยา	๑๙	๑	๒	๓	๖	๐	๓๑
๒๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดพะเยา	๑๔	๐	๗	๐	๗	๑๒	๔๐
๒๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา	๒๕	๐	๑๙	๐	๕๗	๐	๑๐๑
๓๐	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา	๘	๒	๑	๑	๖	๐	๑๘
๓๑	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา	๘	๐	๐	๐	๓	๐	๑๑
๓๒	สำนักงานพลังงานจังหวัดพะเยา	๖	๐	๑	๐	๖	๐	๑๓
๓๓	สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา	๔	๐	๐	๐	๖	๐	๑๐
	รวม	๒,๙๑๘	๑๓๔	๓๓๗	๓๘	๓๒๒	๘๗๗	๔,๖๔๐

(๓) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำถาม		จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑.๑ เพศ	ชาย	๑๓๕	๓๕.๓
	หญิง	๒๔๗	๖๔.๗
๑.๒ อายุ	๒๐ - ๒๕ ปี	๗	๑.๘
	๒๖ - ๓๐ ปี	๓๐	๗.๙
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๑๒	๒๙.๓
	๔๑ - ๕๐ ปี	๑๔๒	๓๗.๒
	๕๑ ปีขึ้นไป	๙๑	๒๓.๘
๑.๓ ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๗	๙.๗
	ปริญญาตรี	๒๖๕	๖๙.๔
	ปริญญาโท	๘๐	๒๐.๙
	ปริญญาเอก	-	-
๑.๔ ประเภทของเจ้าหน้าที่รัฐ	ข้าราชการ	๒๗๘	๗๒.๘
	ลูกจ้างประจำ	๑๔	๓.๗
	พนักงานราชการ	๗๕	๑๙.๖
	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-
	พนักงานอื่น ๆ	๑๕	๓.๙
๑.๕ อายุราชการ	น้อยกว่า ๕ ปี	๘๓	๒๑.๗
	๕ - ๑๐ ปี	๙๐	๒๓.๖
	๑๑ - ๑๕ ปี	๔๑	๑๐.๗
	๑๖ - ๒๐ ปี	๔๖	๑๒
	๒๑ ปีขึ้นไป	๑๒๒	๓๑.๙

(๔) ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

เรื่อง	เห็นด้วย					ความพึงพอใจ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ความพึงพอใจ								
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา								
๑. นโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจ	๒๑.๗	๓๗.๗	๒๘.๕	๘.๔	๓.๗	๓.๖๕	๑.๐๓	มาก
๒. การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒๒	๓๓.๕	๒๙.๖	๑๑.๓	๓.๗	๓.๕๙	๑.๐๖	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้ โดยคัดเลือก/พิจารณาบุคลากรไปเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๒๘.๕	๓๕.๑	๒๔.๖	๗.๙	๓.๙	๓.๗๖	๑.๐๗	มาก
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๒๗.๒	๓๘	๒๓.๓	๖.๘	๔.๗	๓.๗๖	๑.๐๗	มาก
๕. บรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองภารกิจ	๒๓.๓	๓๙.๘	๒๓.๖	๘.๖	๔.๗	๓.๖๘	๑.๐๗	มาก
ความพึงพอใจต่อการสื่อสารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา								
๖. การสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้แก่บุคลากรทุกคนรับทราบเพื่อการรับรู้ร่วมกัน	๒๔.๙	๓๓	๒๙.๘	๗.๖	๔.๗	๓.๖๖	๑.๐๘	มาก
๗. ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น หนังสือแจ้งเวียน อินทราเน็ต บอร์ดประชาสัมพันธ์ทั่วถึงและเพียงพอต่อการแจ้งข้อมูลที่ต้องการรับทราบ	๒๗	๓๕.๑	๒๕.๙	๘.๙	๓.๑	๓.๗๔	๑.๐๕	มาก
๘. ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในการประชาสัมพันธ์ แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๔.๑	๓๕.๙	๒๗.๕	๘.๙	๓.๗	๓.๖๘	๑.๐๕	มาก
๙. การได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็น เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๒๖.๔	๓๓.๒	๓๗.๕	๙.๔	๓.๔	๓.๗๐	๑.๐๗	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร								
ความผูกพันต่อองค์กรด้านหน่วยงาน								
๑. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓๔.๓	๔๐.๖	๑๙.๙	๔.๗	๐.๕	๔.๐๓	๐.๘๘	มาก

เรื่อง	เห็นด้วย					ความพึงพอใจ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
๒. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๒๒.๕	๓๗.๒	๒๗.๕	๘.๖	๔.๒	๓.๖๕	๑.๐๕	มาก
๓. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๒๙.๘	๓๘	๒๒.๘	๗.๙	๑.๖	๓.๘๗	๐.๙๘	มาก
๔. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๒๕.๔	๔๑.๙	๓๕.๖	๕.๘	๓.๔	๓.๘๐	๐.๙๙	มาก
๕. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๒๓.๖	๓๕.๙	๒๙.๓	๖.๘	๔.๕	๓.๖๗	๑.๐๕	มาก
๖. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	๒๓	๓๘.๒	๒๘.๘	๘.๖	๑.๓	๓.๗๓	๐.๙๕	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่ทำ								
๗. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๔๕	๓๗.๒	๑๕.๔	๒.๑	๐.๓	๔.๒๕	๐.๘๑	มากที่สุด
๘.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓๔.๘	๔๒.๙	๑๗.๘	๓.๙	๐.๕	๔.๐๘	๐.๘๕	มาก
๙. งานที่ท่านช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓๙.๘	๐.๘	๑๔.๙	๓.๙	๐.๕	๔.๑๕	๐.๘๕	มากที่สุด
๑๐.งานที่ท่านทำตรงกับความถนัดของท่าน	๓๓	๔๐.๘	๒๐.๒	๔.๗	๑.๓	๓.๙๙	๐.๙๒	มาก
๑๑. มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๒๓.๖	๔๒.๑	๒๔.๑	๖.๓	๓.๙	๓.๗๕	๑.๐๑	มาก
๑๒. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๒๙.๖	๔๐.๓	๒๑.๕	๖.๓	๒.๔	๓.๘๘	๐.๙๘	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ								
๑๓. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓๗.๗	๔๐.๘	๑๕.๔	๔.๗	๒.๙	๔.๐๘	๐.๙๓	มาก
๑๔. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๒๘	๔๕.๕	๑๘.๘	๔.๗	๒.๙	๓.๙๑	๐.๙๕	มาก
๑๕. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๓๓.๘	๓๗.๗	๑๘.๑	๕.๕	๕	๓.๙๐	๑.๐๙	มาก
๑๖. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓๖.๖	๓๙.๓	๑๖	๕.๒	๒.๙	๔.๐๒	๑.๐๐	มาก
๑๗. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๓๒.๗	๓๙	๑๙.๑	๕	๔.๒	๓.๙๑	๑.๐๔	มาก
๑๘. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๓๓.๕	๓๔.๖	๒๒.๓	๔.๗	๕	๓.๘๗	๑.๐๙	มาก
๑๙. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	๓๑.๙	๓๕.๑	๒๐.๒	๗.๙	๕	๓.๘๑	๑.๑๒	มาก
ในความผิดพลาดของท่านความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้บริหารระดับสูง								
๒๐.ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	๓๔.๘	๓๗.	๒๐.๒	๕	๒.๙	๓.๙๖	๑.๐๐	มาก
๒๑. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	๓๘	๓๕.๖	๑๙.๔	๔.๗	๒.๔	๔.๐๒	๐.๙๙	มากที่สุด
๒๒. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓๖.๔	๓๔.๓	๒๐.๙	๕.๕	๒.๙	๓.๙๖	๑.๐๓	มากที่สุด
๒๓. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศ ของการมีส่วนร่วม	๓๓.๘	๓๔	๒๒.๓	๗.๑	๒.๙	๓.๘๙	๑.๐๕	มาก

เรื่อง	เห็นด้วย					ความพึงพอใจ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ								
๒๔. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๓๓.๒	๒๙.๑	๒๓.๓	๗.๓	๗.๑	๓.๗๔	๑.๒๐	มากที่สุด
๒๕. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๕๐.๘	๓๕.๑	๑๒.๖	๑.๓	๐.๓	๔.๓๕	๐.๗๗	มากที่สุด
๒๖. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔๔	๔๐.๓	๑๔.๙	๐.๘	-	๔.๒๘	๐.๗๔	มากที่สุด
๒๗. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๒๘	๓๕.๑	๒๕.๗	๗.๙	๓.๔	๓.๗๖	๑.๐๕	มาก
๒๘. ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๒๗.๕	๓๖.๖	๒๘.๕	๕.๒	๒.๑	๓.๘๒	๐.๙๖	มาก
๒๙. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๒๔.๑	๓๔.๖	๒๙.๑	๗.๓	๕	๓.๖๕	๑.๐๘	มาก
๓๐. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๒๔.๙	๓๐.๙	๓๐.๙	๙.๙	๓.๔	๓.๖๔	๑.๐๗	มาก-ปานกลาง
๓๑. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๒๓	๓๗.๔	๒๘	๖.๘	๔.๗	๓.๖๗	๑.๐๕	มาก

๓.๒.๓ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละเป้าประสงค์

จังหวัดพะเยาได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้วมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ และจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑.๑ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้าน การเกษตรของจังหวัดพะเยา ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้าน การเกษตรเพื่อรองรับและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๑.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรภาครัฐ ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้าน การเกษตร
		๑.๒ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการ ท่องเที่ยวและกีฬา ได้รับการพัฒนา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรภาครัฐ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการ ท่องเที่ยวและบริการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๒.๑ บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
			๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓. การเสริมสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม	๓.๑ องค์กรมีการจัดการความรู้และ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๓.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จการ ดำเนินการตามแผนการจัดการ ความรู้
			๓.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านนวัตกรรม
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบให้ถูกต้องเพื่อลด ความผิดพลาดในการทำงาน	๔.๑ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อ ร้องเรียน หรือการถูกลงโทษจาก การปฏิบัติงานผิดพลาด
	๕. การส่งเสริมบุคลากรให้ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	๕.๑ บุคลากรได้รับการปลูกจิตสำนึก ในด้านการให้บริการต่อผู้มารับบริการ อย่างเป็นธรรม	๕.๑.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียน ด้านการให้บริการประชาชนลดลง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๖. การสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๖.๑ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในองค์กรต่อการเป็น Smart office/Green office
	๗. การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	๗.๑ การสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร	๗.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
			๗.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของ หน่วยงาน

๓.๒.๕ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ

จังหวัดพะเยาได้ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลจากผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นได้แก่ ข้อมูลภาพรวมทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายสูงสุดต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา รวมทั้ง การหาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของจังหวัดประสบความสำเร็จ จากขั้นตอนที่ ๒ – ๔ มาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา ซึ่งจะได้นำไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในบทต่อไป

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นบริการ บริหารโปร่งใส ใส่ใจประชาชน บนพื้นฐานความพอเพียง”

๔.๒ ค่านิยม

“มีจิตบริการ บริหารแบบมืออาชีพ”

๔.๓ พันธกิจ

- (๑) พัฒนาบุคลากรจังหวัดพะเยาให้มีทักษะ ความสามารถ และศักยภาพความเป็นมืออาชีพ
- (๒) เสริมสร้างการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการจัดการนวัตกรรม
- (๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในจังหวัดพะเยาให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. การเสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบให้ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน ๕. การ ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๗. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์)	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการเกษตรของจังหวัดพะเยาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตรเพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐	๒๐	หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
		๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬาได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการท่องเที่ยวและบริการ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐		สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑. บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูงและระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐	๒๐	สำนักงานจังหวัดพะเยา (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)
			๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๕๐		ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	๑. องค์กรมีการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐	๒๐	ทุกส่วนราชการ
			๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรม	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐		ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบให้ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อร้องเรียน หรือการถูกลงโทษจากการปฏิบัติงานผิดพลาด	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐	๒๐	ทุกส่วนราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์)	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	๒.การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๒. บุคลากรได้รับการปลูกจิตสำนึกในด้านการให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเป็นธรรม	๒. ร้อยละของเรื่องร้องเรียนด้านการให้บริการประชาชนลดลง	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๕๐	๕๐		ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล (ชีวิตกับการ ทำงาน)	๑. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรต่อการเป็น Smart office/Green office	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๕๐	๒๐	ทุกส่วนราชการ
	๒ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	๑. การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕	๒๕		ทุกส่วนราชการ
			๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕	๒๕		

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์)	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการเกษตรของจังหวัดพะเยาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตรเพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร	๑. พัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านการเกษตร	หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
		๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการท่องเที่ยวและบริการ	๒. พัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑. บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูงและระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. การอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	สำนักงานจังหวัดพะเยา (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)
			๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (เพิ่มประวัติ/สรุปวันลาประจำปี/การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ประวัติการอบรม ดูงาน สัมมนา/การบันทึกข้อมูลวินัย)	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	๑. องค์กรมีการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรม	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและนวัตกรรมองค์กร ๓. อบรมการสร้างนวัตกรรมแบบง่าย	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบให้ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อร้องเรียนหรือการถูกลงโทษจากการปฏิบัติงานผิดพลาด	๑. จัดสร้างแผนภูมิความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามสายบังคับบัญชา ๒. การให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายกฎระเบียบแก่บุคลากร ๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องข้อผิดพลาดระหว่างบุคลากร	ทุกส่วนราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์)	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๒. บุคลากรได้รับการปลูกจิตสำนึกในด้านการให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเป็นธรรม	๑. ร้อยละของเรื่องร้องเรียนด้านการให้บริการประชาชนลดลง	๑. จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ๒. จัดทำระบบ E- service ในการให้บริการ ๓. มีการอบรมเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (service mind) ๔. มีการยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณธรรมดีเด่น ๕. สร้าง platform digital เพื่อนำมาประยุกต์กับงานด้านบริการ	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล (ชีวิตกับการทำงาน)	๑. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรต่อการเป็น Smart office/Green office	๑. การสร้างบรรยากาศและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) ๒. การสร้างองค์กรให้เป็น smart office (เช่น จัดให้มี wifi ให้ครอบคลุมพื้นที่ในองค์กร/การส่งงาน เอกสาร ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายในองค์กร) ๓. จัดสรรพื้นที่สำหรับพักผ่อน (green office/coffee corner)	ทุกส่วนราชการ
	๒ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	๑. การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน	๑. สำรวจปัจจัยความผูกพันภายในองค์กร ๒. การสร้างความผูกพันภายในองค์กร ๓. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร (การเยี่ยมใช้ การให้การดอวยพรในโอกาสต่างๆ) ๔. การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่มีผลงาน/ความดี เป็นที่ประจักษ์ ๕. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี(การออกกำลังกาย) ๖. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร(ทำบุญ/สภากาแฟ) ๗. การจัดกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา (บริจาคโลหิต/งานสาธารณประโยชน์/ปลูกต้นไม้)	ทุกส่วนราชการ

ภาคผนวก

