



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดสกลนคร
ตามแนวทาง HR Scorecard
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานการพัฒนาสมรรถนะองค์การของจังหวัดสกลนคร และผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสกลแกรนด์พาเลซ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีกระบวนการจัดทำภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐใน ๕ มิติ คือ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ ในแต่ละเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสกลนครเป็นสำคัญด้วย

จากการวิเคราะห์สถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนครสามารถวางแผนทางการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๕ มิติ ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อ สนับสนุนยุทธศาสตร์ จังหวัด	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถได้รับการพัฒนา ตามหลักสมรรถนะ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการด้านการ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
		๒. จังหวัดมีแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา
		๓. จังหวัดเกิดนวัตกรรม และ ความรู้ใหม่ๆ	๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และ เชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และเชื่อมโยง ทุกหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ ฐานข้อมูล
		๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความ พึงพอใจ	๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ฐานข้อมูล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนให้ มีความโปร่งใส เป็น ธรรม และเป็น มาตรฐานเดียวกัน	๑. มีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการเลื่อน เงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้
		๒. มีการจัดสรรรางวัลจูงใจตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดสรรรางวัลจูง ใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	พัฒนาและส่งเสริม บุคลากรให้มี คุณธรรมจริยธรรม ตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร
		๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
		๓. จัดกิจกรรมจังหวัดสกลนคร ใสสะอาด	๓. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ จังหวัดสกลนครใสสะอาด
		๔. หน่วยงานได้เข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนาที่สำคัญ ของจังหวัดและกิจกรรมปฏิบัติ ธรรมประจำปี	๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทาง ศาสนาที่สำคัญของจังหวัดและกิจกรรมปฏิบัติ ธรรมประจำปี
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	พัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการ ทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการของ บุคลากร	๑. จังหวัดมีการจัดสวัสดิการสำหรับ บุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุล ระหว่างคุณภาพชีวิตและการ ปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ
		๒. บุคลากรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ ดี เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีความสุข	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน healthy workplace
		๓. จังหวัดมีการจัดเวทีเชิดชูคน ดี	๓. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรม ๕ ส.
		๔. มีศูนย์สนทนากลางด้าน กีฬา และดนตรี	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดเวทีเชิดชูคนดี ระดับจังหวัด
		๕. มีการจัดกิจกรรมเชื่อม สัมพันธ์มิตรระหว่างหน่วยงาน ภายในจังหวัด	๕. ระดับความสำเร็จของการตั้งศูนย์สนทนา การกลาง ด้านกีฬา และดนตรี ภายใน ๔ ปี
		๖. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของบุคลากรภายในจังหวัด	๖. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์มิตร ระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง
			๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ จะเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร แต่การจะดำเนินการให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหาร และความร่วมมือจากบุคลากรในทุกหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง รวมทั้งจะต้องติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงทบทวนแผนให้เป็นปัจจุบัน ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

คำนำ

จังหวัดสกลนคร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรของจังหวัดจะได้ใช้ประโยชน์จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ นี้ ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จังหวัดสกลนคร
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร	๑
บทที่ ๒ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	๑๒
บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
- การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
- การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
- การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์	๒๑
- การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	๒๓
- การกำหนดโครงการ/แผนงาน รองรับ	๒๘
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร	
ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓	๓๒
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร	
ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓	๓๓
- แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร	
ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓	๓๗
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะองค์กรของจังหวัดสกลนคร
- รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสกลแกรนด์พาลัส อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร
(ตามแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗))

ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัด (Positioning)

- ๑) การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
- ๒) การค้า การลงทุน
- ๓) การพัฒนาการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว ”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๓ กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยม (Value)

“ อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร ”

อยู่สกล หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยการเกิดและที่อยู่อาศัยอันมีความหลากหลายเชื้อสายเผ่าพันธุ์ มีวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อศรัทธาในศาสนา พุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม รวมทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากภูมิลำเนาอื่นๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและหรือมาประกอบสัมมาอาชีพอยู่ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

รักสกล หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั้งโดยการเกิดและที่อยู่อาศัย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ต่างมีหัวใจและจิตวิญญาณของความรักความผูกพันกับจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นเมืองที่น่าอยู่ ด้วยภูมิอากาศ ธรรมชาติ รักศรัทธา คุณธรรมทางศาสนา มีจิตสำนึกหวงแหนความเป็นสกลนคร

ทำเพื่อสกลนคร หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั้งโดยการเกิดและที่อยู่อาศัยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนคร ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสกลนคร ไปปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ มีความรักสกลนคร การปฏิบัติหน้าที่การทำงาน การประกอบสัมมาอาชีพ เป็นการทำงานด้วยหัวใจเพื่อจังหวัดสกลนคร จึงต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ยึดมั่น ถือมั่นในความถูกต้อง ดีงาม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

เป้าประสงค์รวม (Goal)

“ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม และรายได้ของประชาชน ”

ตัวชี้วัด

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม จังหวัดสกลนคร (GPP) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ จากปีที่ผ่านมา
- ๒) รายได้ต่อหัวต่อปีของประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
- ๓) จำนวนฟาร์มที่ผ่านมาตรฐาน GAP เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๓๐๐ แปลง/ฟาร์ม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์
๑	การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒	การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๔	การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑.๑ มีการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรสู่ความมั่นคงและยั่งยืน	๑.๑.๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด สกนกร (GPP) ภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ จากปีที่ผ่านมา	๓	๓	๓	๓	๑.๑.๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพและ มาตรฐาน
	๑.๑.๒ จำนวนฟาร์มที่ผ่านมาตรฐาน (GAP) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๑๕๐ แปลง/ฟาร์ม	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	
	๑.๑.๓ ร้อยละของจำนวนสถาบันเกษตรกร ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ของจำนวนสถาบันที่นำมาจัด	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑.๑.๑.๓ สร้างความเข้มแข็งของ สถาบันเกษตรกร และเสริมสร้าง ศักยภาพให้ประชาชนในภาค เกษตรกรรม
	๑.๑.๔ จำนวนพื้นที่ผลิตเกษตรอินทรีย์ เพิ่มขึ้น/ไร่	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๒.๑ มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับอาเซียน	๒.๑.๑ จำนวนผู้ประกอบการ SMEs ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	๕	๕	๘	๘	๒.๑.๑.๑ สร้างขีดความสามารถในการค้า การลงทุน
	๒.๑.๒ ร้อยละของจำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
	๒.๑.๓ ร้อยละของรายได้จากการจำหน่ายสินค้าของผู้ร่วมกิจกรรมของปีที่ผ่านมา	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
๒.๒ แหล่งท่องเที่ยว ๓ ธรรม ของจังหวัดสกลนครเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้น	๒.๒.๑ ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๕	๕	๕	๕	๒.๒.๑.๑ สนับสนุนการท่องเที่ยว ๓ ธรรม
	๒.๒.๒ ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
๒.๓ จังหวัดสกลนครเป็นจุดเชื่อมการคมนาคมขนส่งสู่อาเซียนและจีนตอนใต้	๒.๓.๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสกลนคร (GPP) ภาคค้าส่ง ค้าปลีก เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ จากปีที่ผ่านมา	๓	๓	๓	๓	๒.๓.๑.๑ เพิ่มศักยภาพในการคมนาคมขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๓.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑.๑ ร้อยละของครัวเรือนที่ผ่านเกณฑ์จปฐ.เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	๓	๓	๓	๓	๓.๑.๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	๓.๑.๒ ร้อยละความครอบคลุมของประชาชนผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพ	๙๙.๕	๙๙.๖	๙๙.๗	๙๙.๘	
	๓.๑.๓ จำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	
๓.๒ มีการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๓.๒.๑ จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ ๑๕ – ๕๙ ปี	๙.๑	๙.๒	๙.๓	๙.๔	๓.๒.๑.๑ เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะของคนทุกกลุ่ม
	๓.๒.๒ ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสายสามัญและอาชีวสูงขึ้น	๓	๓	๔	๔	
	๓.๒.๓ ร้อยละของประชาชนวัยเรียนทุกระดับมีการศึกษาขั้นพื้นฐานและจบภายในกำหนด	๙๐	๙๐	๙๕	๙๕	
	๓.๒.๔ ร้อยละของการยกระดับฝีมือแรงงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้น	๖๐	๖๐	๗๐	๗๐	
	๓.๒.๕ ร้อยละขององค์กรสตรีมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๔. ๑ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๔.๑.๑ ร้อยละจำนวนพื้นที่ป่าไม้ของจังหวัด สกปรกเพิ่มขึ้น	๒	๒	๒	๒	๔.๑.๑.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ ๔.๑.๑.๒ การเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศและคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัด
	๔.๑.๒ ร้อยละ จำนวนพื้นที่ป่าถูกบุกรุกลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๔.๑.๒.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๔.๑.๒.๒ ส่งเสริมการจัดการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมในทรัพยากรธรรมชาติอย่างบูรณาการ
๔.๒ บูรณาการการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤติการน้ำแล้ง อุทกภัย ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งจากการใช้ประโยชน์จากน้ำ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและประชาชน	๔.๒.๑ มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค สำหรับชุมชนที่ขาดแคลนน้ำครบทุกแห่ง และเพียงพอต่อการใช้น้ำด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่เป้าหมาย	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	๔.๒.๑.๑ ส่งเสริมการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๔.๒.๑.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำภาคการผลิต (เกษตรและอุตสาหกรรม)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	๔.๒.๒ จำนวนพื้นที่ที่ประสบปัญหาภัยแล้งหรืออุทกภัยได้รับการแก้ไขปัญหาและประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหา	ร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่เป้าหมาย	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๕	๔.๒.๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการปัญหาภัยแล้งและอุทกภัย
๔.๓ จัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านน้ำ อากาศ ขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกัน แก้ไข ลดและขจัดมลพิษที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	๔.๓.๑ แหล่งน้ำผิวดินที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์พอใช้ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๔.๓.๑.๑ ส่งเสริมการควบคุมและลดมลพิษทางน้ำ
	๔.๓.๒ การบำบัดน้ำเสียของชุมชนเมืองถูกหลักวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	
	๔.๓.๓ การนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	
	๔.๓.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการคัดแยกขยะมูลฝอยชุมชนที่ต้นทาง ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	
	๔.๓.๕ ปริมาณขยะมูลฝอยกำจัดถูกหลักวิชาการ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕	
	๔.๓.๖ ขยะมูลฝอยตกค้างได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๘๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐๐	

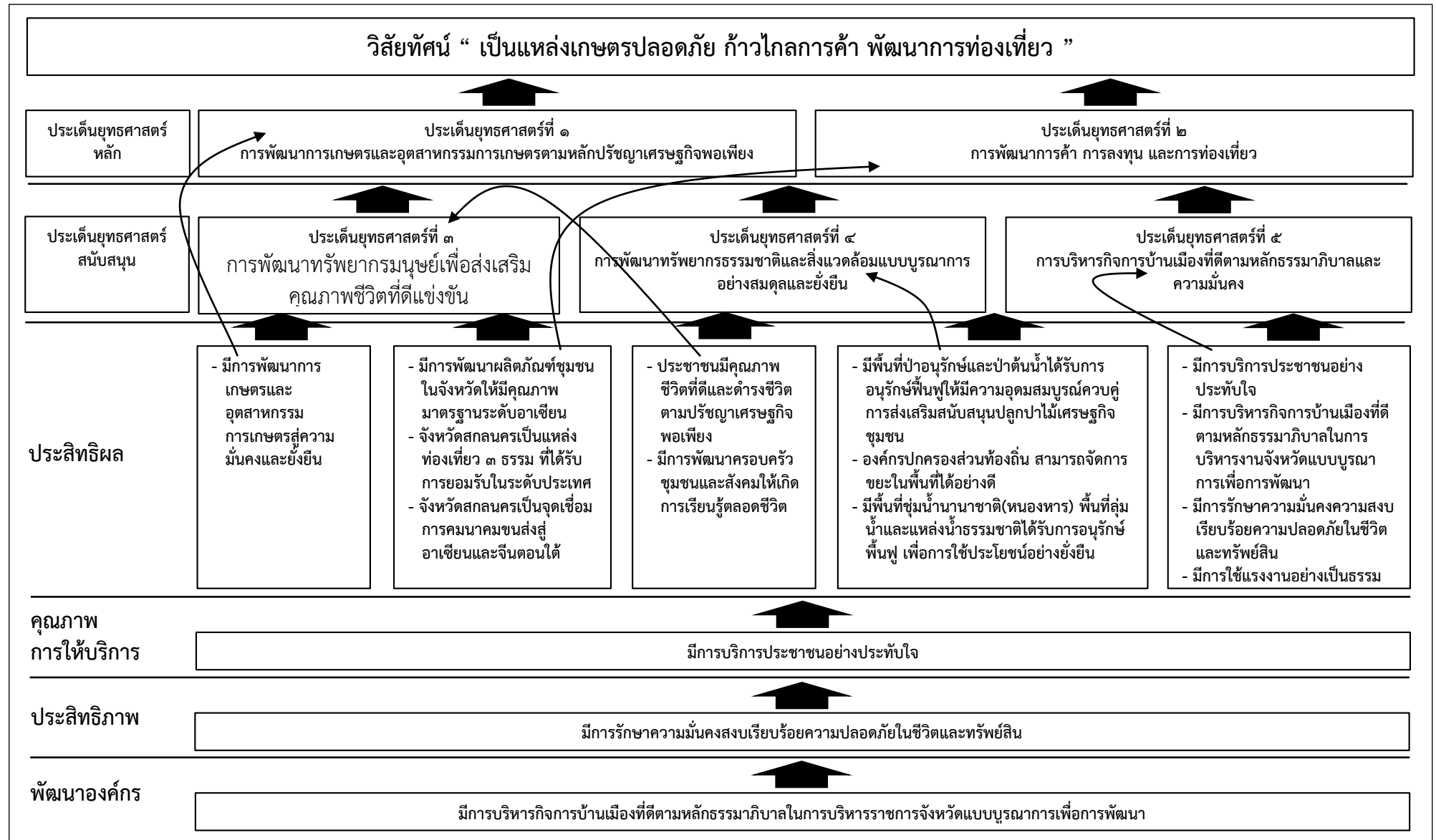
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๔.๔ เพิ่มขีดความสามารถการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งการแก้ไขปัญหาโดยการผลักดันให้มีการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม และรับมือกับภัยพิบัติที่เป็นผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๔.๑ จำนวนหมู่บ้านมีแผนบริหารจัดการและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับหมู่บ้าน	จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน	เพิ่มขึ้น ๕ หมู่บ้าน	เพิ่มขึ้น ๕ หมู่บ้าน	เพิ่มขึ้น ๕ หมู่บ้าน	๔.๔.๑ ส่งเสริมจำนวนหมู่บ้านให้มีแผนบริหารจัดการและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับหมู่บ้าน
	๔.๔.๒ จำนวนโครงการลดก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มพื้นที่สีเขียวดูดซับก๊าซเรือนกระจก	จำนวน ๑๐ โครงการ	เพิ่มขึ้น ๕ โครงการ	เพิ่มขึ้น ๕ โครงการ	เพิ่มขึ้น ๕ โครงการ	๔.๔.๑.๒ พัฒนากลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก
๔.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๔.๔.๑ ครีวเรือนที่ได้รับการส่งเสริม	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๔.๔.๑.๑ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๕.๑ มีการบริการประชาชนอย่างประทับใจ	๕.๑.๑ ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในบริการของจังหวัด	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๕.๑.๑.๑ พัฒนาสมรรถนะข้าราชการจังหวัดสู่องค์การสมรรถนะสูง
	๕.๑.๒ ร้อยละของการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๕.๒ มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา	๕.๒.๑ ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	๙๐	๙๐	๙๕	๙๕	๕.๒.๑.๑ ส่งเสริมการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจังหวัด
	๕.๒.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ได้รับการแก้ไขตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	
	๕.๒.๓ จำนวนครั้งที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
	๕.๒.๔ จำนวนครั้งที่คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนราชการ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๕.๓ มีการรักษาความมั่นคงความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๕.๓.๑ ร้อยละของการชุมนุมโดยสงบในพื้นที่และไม่มีสถานการณ์รุนแรงจนถึงขั้นต้องใช้กำลังสลายการชุมนุม	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๕.๓.๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถในการรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	๕.๓.๒ ร้อยละการปราบปรามคดีอาญา (กลุ่มที่ ๑)	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	
	๕.๓.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	
	๕.๓.๔ ร้อยละของปัญหาด้านแรงงานทั้งในระบบและแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไข	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	

แผนที่ยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร



“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

บทที่ ๒ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดสกลนคร ได้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสกลแกรนด์พาเลซ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะทำงานการพัฒนาสมรรถนะองค์กรของจังหวัดสกลนคร และผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รวม ๘๐ คน โดยได้รับการสนับสนุนวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ในการจัดโครงการดังกล่าวมีการบรรยายให้ความรู้ในเรื่อง HR Scorecard และแนวทางการจัดทำได้รับทราบองค์ความรู้แล้ว จึงเริ่มแบ่งกลุ่มระดมความคิด จำนวน ๓ กลุ่ม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์
๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด
๕. การกำหนดโครงการ/แผนงานรองรับ

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

๑. ให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดเห็นในการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ด้วยคำถาม ๔ ข้อ ดังนี้
 - ๑.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ/จังหวัดต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ ๑ - ๔ ปี ข้างหน้า
 - ๑.๒ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ/จังหวัดมีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
 - ๑.๓ จุดอ่อนหรือสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการ/จังหวัดประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
 - ๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่
๒. เมื่อระดมความคิดเห็นแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปจัดกลุ่มตามลักษณะกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สัญลักษณ์ตัวอักษรภาษาอังกฤษ แทนกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะกิจกรรมเมื่อพิจารณาแล้วนำข้อมูลมาจัดกลุ่มพร้อมทั้งเสนอเป็นประเด็นยุทธศาสตร์เบื้องต้น ได้ดังนี้

ตารางข้อมูลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่นำเสนอ

ข้อเสนอ	Group	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์
กลุ่มที่ ๑ - พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัด - อัตรากำลังไม่เพียงพอ - พัฒนา HRD โดยใช้ IT - จัดทำแผน HRD - จัดทำทำเนียบผู้ปฏิบัติงาน - สรุปรายงานปัญหาอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละปี - ความหลากหลายของทักษะ (Multi-Skills) - ความเป็น Team work - HRD ขาดความต่อเนื่อง - ขาดงบประมาณด้าน HRD - สร้างบรรยากาศในการทำงาน - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ - มอบเกียรติบัตรให้ข้าราชการผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน - สันทนาการ (กิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬา) - ภาวะงานมีมาก - มีการสื่อสารระบบสองทาง (Two-way Communication) - ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) - ต้องมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม - ต้องมีโปร่งใส ตรวจสอบได้	A A A A A A B B B B C C C C C C C C D D	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน บุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนทันสมัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความ เข้าใจและทักษะในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่ โปร่งใสตรวจสอบได้

ข้อเสนอ	Group	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์
กลุ่มที่ ๒ - บุคลากรมีสมรรถนะสูง - มีการบริหารงานแบบบูรณาการร่วมกันจนเกิดผลสัมฤทธิ์ได้รับรางวัลหลาย ๆ หน่วยงานหลายด้าน - เรื่องของสวัสดิการ สุขภาพ ที่เกี่ยวกับบุคลากรยังไม่ครบถ้วน - การมอบหมายงานไม่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร บุคลากรขาดแคลนอัตรากำลังไม่สมดุลกับงาน - บุคลากร ยังไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม - จังหวัดต้องจัดทำแนวทางความก้าวหน้าของสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน - ควรให้มีการจัดการประชุม สัมมนา ประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเทศ หรือต่างประเทศ - ให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาค ตระหนักถึงการมอบหมายงานบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่ง - จังหวัดสกลนครเป็นเมืองหน้าอยู่ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม - ภาพลักษณ์บุคลากรในจังหวัดที่ดี - บุคลากรในจังหวัดสกลนครมีความผาสุก - ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ และกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ส่งเสริมระบบการบริหารบุคลากรที่ดี - โปร่งใส เชื่อถือได้ - เป็นเมืองธรรมะบุคลากรมีจริยธรรม - ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล - สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โปร่งใส ยุติธรรม	A A A A A A A A A B B B B C C C C C	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการ มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และบรรลุผลตามเป้าหมาย ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอ	Group	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์
- ระบบฐานข้อมูลบุคลากรในจังหวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - ฐานข้อมูล IT ยังไม่สมบูรณ์ - ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี - ให้จังหวัดสกลนครทำฐานข้อมูล บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลให้ได้ มาตรฐาน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน - ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ได้ทราบโดยทั่วไป	D D D D D	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างและบริหารจัดการ ฐานข้อมูล กำลังคนให้เชื่อมโยง กันทั้งจังหวัด (HR Information System-HRIS)
- ให้ผู้บริหาร (ประเมิน) มีความโปร่งใส ยุติธรรม ชี้แจงได้ - ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดรายบุคคลให้ชัดเจน ชี้แจงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	E E E	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ เครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อสามารถให้สิ่งตอบแทน (เงินเดือน และสิทธิประโยชน์) ตามผลการปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง
กลุ่มที่ ๓ - บุคลากรมีความสุข - บุคลากรมีความก้าวหน้า และยั่งยืน - มีคุณธรรม จริยธรรม - มีคุณภาพชีวิตที่ดี - มีความรู้ ความสามารถ สะสมความเชี่ยวชาญ (บุคลากรที่มีคุณภาพ) - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล - บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ - การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม - มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดมั่นคุณธรรม - หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	A A A A A A A A A	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด
- มีระบบ IT เพื่อเพิ่มช่องทางการเชื่อมโยงข้อมูล	B	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างและบริหารจัดการ ฐานข้อมูลบุคลากรให้เชื่อมโยง ทั้งจังหวัด

ข้อเสนอ	Group	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์
- สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการ เงินรางวัล บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย - ไม่ค่อยได้รับงบประมาณการสนับสนุนจากจังหวัดในการพัฒนาบุคลากร - การถ่ายทอดนโยบายผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงานไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจน - อัตรากำลังไม่เพียงพอ - มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน - จัดกิจกรรมสภากาแฟสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	C	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	D	
	E	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ จัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรให้เพียงพอกับแผนงานโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
	E	ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ กำหนดนโยบายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด
	E	

จากประเด็นข้อมูลที่สรุปได้ในแต่ละกลุ่มข้างต้น สามารถนำไปพิจารณากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ต่อไป

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสถานภาพปัจจุบันเกี่ยวกับเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดแข็งหรือสิ่งที่มียูอยู่แล้วและสิ่งที่จะรักษาไว้หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น จุดอ่อนหรือสิ่งที่ท้าทายที่ต้องปรับปรุง สิ่งที่จะจังหวัดควรทำหรือสิ่งที่ต้องทำ รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม แต่ละกลุ่มได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และนำมาสังเคราะห์รวมกัน ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่สังเคราะห์แล้ว
๑.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนทันสมัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ๑.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๑.๓ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่โปร่งใสตรวจสอบได้	๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการ มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ ๒.๒ สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และบรรลุผลตามเป้าหมาย ๒.๓ สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการ	๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด ๓.๒ สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคลากรให้เชื่อมโยงทั้งจังหวัด ๓.๓ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.๔ จัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรให้เพียงพอ กับแผนงานโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๓.๕ กำหนดนโยบายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๑.๑, ๒.๔, ๓.๒) ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด (๑.๒, ๒.๑, ๓.๑, ๓.๔, ๓.๕) ๓. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (๑.๔, ๒.๓) ๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความ

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่ม ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่สังเคราะห์แล้ว
	เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สู่ความเป็นเลิศ ๒.๔ สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูล กำลังคนให้เชื่อมโยงกัน ทั้งจังหวัด (HR Information System- HRIS) ๒.๕ พัฒนาระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ เครื่องมือ วิธีการและผู้ ประเมิน เพื่อสามารถให้ สิ่งตอบแทน (เงินเดือน และสิทธิประโยชน์) ตาม ผลการปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง		โปร่งใส เป็นธรรม และ เป็นมาตรฐานเดียวกัน (๒.๕) ๕. พัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความ ต้องการของบุคลากร (๑.๓, ๒.๒, ๓.๓)

การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) โดยการนำเอาประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้มาหาค่าความต่างระหว่างความสำคัญ/ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ ถ้าไม่ดำเนินการแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของจังหวัด โดยให้น้ำหนักคะแนนจากน้อยที่สุด คือ ๑ และมากที่สุด คือ ๕ ตามลำดับความสำคัญ/ความจำเป็น กับสถานภาพปัจจุบันหรือผลจากการดำเนินการโดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามสถานภาพปัจจุบันหรือผลจากการดำเนินการที่ทำได้น้อยไปมาก คือ ๑ - ๕ คะแนน แล้วประเมินความสำคัญ/ความจำเป็น และสถานภาพปัจจุบันตามความเห็นของแต่ละคน และนำผลการประเมินที่ได้ไปดำเนินการหาค่าเฉลี่ยและส่วนต่าง ดังนี้

การหาค่าเฉลี่ยของความสำคัญ/ความจำเป็นและค่าเฉลี่ยของสถานภาพปัจจุบัน

$$\frac{(๑ \times \text{จำนวนผู้ให้คะแนน}) + (๒ \times \text{จำนวนผู้ให้คะแนน}) + (๓ \times \text{จำนวนผู้ให้คะแนน}) + (๔ \times \text{จำนวนผู้ให้คะแนน}) + (๕ \times \text{จำนวนผู้ให้คะแนน})}{\text{จำนวนรวมของผู้ให้คะแนน}}$$

จำนวนรวมของผู้ให้คะแนน

การหาค่าส่วนต่างของค่าเฉลี่ย

$$\text{ค่าเฉลี่ยของความสำคัญ/ความจำเป็น} - \text{ค่าเฉลี่ยของสถานภาพปัจจุบัน}$$

ตารางแสดงผลวิเคราะห์ส่วนต่างเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ความจำเป็น							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วน ต่าง	ลำดับ ความสำคัญ
	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG ๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG ๒		
พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				๘	๑๖	๒๔	๔.๖๗	๒	๑๑	๘	๓		๒๔	๒.๕๐	๒.๑๗	๑
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด				๒	๒๒	๒๔	๔.๙๒	๑	๙	๙	๔	๑	๒๔	๒.๗๙	๒.๑๓	๒
พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล				๗	๑๗	๒๔	๔.๗๑	๑	๔	๑๖	๒	๑	๒๔	๒.๙๒	๑.๗๙	๓
พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน			๑	๖	๑๗	๒๔	๔.๖๗		๙	๙	๕	๑	๒๔	๒.๙๒	๑.๗๕	๔
พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร			๔	๔	๑๖	๒๔	๔.๕๐		๔	๑๕	๕		๒๔	๓.๐๔	๑.๔๖	๕

จากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้ทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ผ่านการจัดลำดับความสำคัญแล้ว พิจารณาแล้วเห็นว่าควรนำไปกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดโดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนครทั้งหมด เพื่อให้ครอบคลุมกรอบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิติ

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

มีการแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อทำการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด แล้วนำมาสังเคราะห์รวมกันได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้าน HRD ที่มีประสิทธิภาพ ๒. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล HR มีความพึงพอใจ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้าน HRD ของจังหวัดสกลนคร ๒. ร้อยละของความถูกต้องของข้อมูลรายบุคคลในระบบฐานข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	๑. จังหวัดมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงาน ๒. จังหวัดมีข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๘๐	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพและเชื่อมโยงทั้งจังหวัด	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของส่วนราชการมีฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย เป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน ๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล ๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๒. พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เพื่อ สนับสนุน ยุทธศาสตร์ จังหวัด	๑. บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนา ตามหลัก สมรรถนะ ๒. จังหวัดมีการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	๑. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม หลักสมรรถนะ ๒. ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา ๓. ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	๑. บุคลากร ภายในจังหวัด ได้รับการพัฒนา ตามหลัก สมรรถนะ ๒. จังหวัดเกิด นวัตกรรม และ ความรู้ใหม่	๑. จำนวน บุคลากรที่เข้า รับการอบรมไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ได้รับรางวัล หรือเกิด นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นอย่างน้อย ปีละ ๑ ชิ้น	๑. จังหวัด สกลนครมี แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี	๑. ระดับ ความสำเร็จของ แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี	๑. บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนา ตามหลัก สมรรถนะ ๒. จังหวัดมี แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๓. จังหวัดเกิด นวัตกรรม และ ความรู้ใหม่ๆ	๑. ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำ โครงการด้าน การพัฒนา สมรรถนะของ บุคลากร ๒. ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา ๓. ระดับ ความสำเร็จของ แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๔. ได้รับรางวัล หรือเกิด นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อย ปีละ ๑ ชิ้น

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓. พัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรมตาม หลักธรรมาภิ บาล	๑. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมา ภิบาล ๒. จังหวัดมีการ ส่งเสริมให้ หน่วยงาน จัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. จัดกิจกรรม จังหวัดสกลนคร ใสสะอาด	๑. ร้อยละของ การร้องเรียนการ ทุจริตที่มีมูลของ ข้าราชการลดลง ๒. ร้อยละของ หน่วยงานที่มี โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร ๓. ร้อยละของ หน่วยงานที่เข้า ร่วมโครงการ จังหวัดสกลนคร ใสสะอาด	๑. มีการเข้าร่วม กิจกรรมทาง ศาสนาที่สำคัญ ของจังหวัด ๒. มีการจัด กิจกรรม ปฏิบัติธรรม ประจำปี	๑. ร้อยละของ หน่วยงานที่ เข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาที่ สำคัญของ จังหวัด ร้อยละ ๘๐ ๒. หน่วยงานมี การจัดกิจกรรม ปฏิบัติธรรม ประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมตาม หลักธรรมาภิ บาล	๑. บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรม ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ตามที่จังหวัด กำหนด ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมตาม หลัก ธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมให้ หน่วยงานจัดทำ โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ๓. จัดกิจกรรม จังหวัดสกลนคร ใสสะอาด ๔. หน่วยงานได้ เข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาที่ สำคัญของ จังหวัดและ กิจกรรมปฏิบัติ ธรรมประจำปี	๑. ระดับ ความสำเร็จของ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมแก่ บุคลากร ๒. ร้อยละของ หน่วยงานที่ จัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. ร้อยละของ หน่วยงานที่เข้า ร่วมโครงการ จังหวัดสกลนคร ใสสะอาด ๔. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมทาง ศาสนาที่สำคัญของ จังหวัดและ

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
								กิจกรรมปฏิบัติ ธรรมประจำปี
๔. พัฒนาระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือนให้มี ความโปร่งใส เป็นธรรม และ เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	๑. จังหวัดมี ระบบบริหารผล การปฏิบัติงานที่ มีรางวัลสูงใจ ตามผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร ๒. บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ ความเข้าใจใน การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการที่ต้อง	๑. ระดับ ความสำเร็จของ การพัฒนาระบบ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	๑. จังหวัดมีการ ประเมินผล ตามขั้นตอน อย่าง ครบถ้วน และถูกต้อง	๑. ร้อยละการ ร้องเรียนเรื่อง การประเมินผล ลดลง	๑. มีระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือน ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ๒. บุคลากร ผู้รับผิดชอบเรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการได้รับ การอบรม	๑. บุคลากรใน หน่วยงานมี ความพึงพอใจใน การ ประเมินการ ปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ร้อย ละ ๘๐ ๒. บุคลากรผู้รับ ผิดชอบการ ประเมิน ได้รับ การอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. มีระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือน ที่ ถูกต้องตาม ขั้นตอน มีความ โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ๒. มีการจัดสรร รางวัลสูงใจตาม ผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	๑. ระดับ ความสำเร็จของ การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและการ เลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตาม ขั้นตอน มีความ โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ๒. ระดับ ความสำเร็จของ การจัดสรร รางวัลสูงใจตาม ผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. จังหวัดมีระบบการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน ๒. จังหวัดจัดเวทีเชิดชูคนดี	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน healthy workplace ๒. ระดับความสำเร็จการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๔. ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดเวทีเชิดชูคนดีของจังหวัด	๑. มีศูนย์สันทนากการกลางด้านกีฬา และดนตรี ๒. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด ๓. หน่วยงานในจังหวัดสกลนครมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๑. มีการตั้งศูนย์สันทนากการกลางด้านกีฬาและดนตรีภายใน ๔ ปี ๒. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๓. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๘๐	๑. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ๒. จังหวัดสกลนครจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรภายในจังหวัด	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของจังหวัด สกลนคร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	๑. จังหวัดมีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข ๓. จังหวัดมีการจัดเวทีเชิดชูคนดี ๔. มีศูนย์สันทนากการกลางด้านกีฬาและดนตรีภายใน ๔ ปี ๕. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน healthy workplace ๓. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรม ๕ ส. ๔. ระดับความสำเร็จของการจัดเวทีเชิดชูคนดีระดับจังหวัด ๕. ระดับความสำเร็จของการตั้งศูนย์สันทนากการกลางด้านกีฬา และดนตรีภายใน ๔ ปี ๖. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลุ่มที่ ๑		กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓		สรุปที่สังเคราะห์แล้ว	
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
							๖. มีการตรวจ สุขภาพประจำปี ของบุคลากร ภายในจังหวัด	

การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ

จากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้สามารถกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในจังหวัด สกลนคร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถได้รับการ พัฒนาตามหลักสมรรถนะ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านกฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติราชการ	สำนักงานจังหวัด	รายปี
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา	๒. โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาในจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๒. จังหวัดมีแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๓. จังหวัดเกิดนวัตกรรม และ ความรู้ใหม่ๆ	๔. ได้รับรางวัลหรือเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อย ปีละ ๑ ชิ้น	๔. โครงการจัดประกวดกระบวนการสร้างความคุ้มค่า ด้านนวัตกรรมดีเด่น ระดับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล	๑. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. โครงการตรวจสอบความถูกต้องของระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจ	๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	รายปี
พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๒. มีการจัดสรรรางวัลสูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดสรรรางวัลสูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นระดับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
พัฒนาและส่งเสริม บุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร	๑. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สำหรับบุคลากรในจังหวัด สกลนคร	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๒. ส่งเสริมให้หน่วยงาน จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๓. จัดกิจกรรมจังหวัด สกลนครใสสะอาด	๓. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ จังหวัดสกลนครใสสะอาด	๓. โครงการจังหวัดสกลนครใสสะอาด	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๔. หน่วยงานได้เข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนาที่สำคัญ ของจังหวัดและกิจกรรม ปฏิบัติธรรมประจำปี	๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาที่สำคัญของจังหวัดและกิจกรรม ปฏิบัติธรรมประจำปี	๔. โครงการปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางศาสนา	สนง. พระพุทธศาสนา จังหวัด	รายปี
			๕. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร ในการเข้าร่วม กิจกรรมรัฐพิธี และประเพณีที่สำคัญของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	รายปี
			๖. โครงการจิตอาสาพัฒนาที่สาธารณะ	ทุกส่วนราชการ	รายปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. จังหวัดมีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๒. บุคลากรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน healthy workplace	๒. โครงการส่งเสริมการจัดสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน healthy workplace ของจังหวัด	ทุกส่วนราชการ	รายปี
		๓. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรม ๕ ส.	๓. โครงการจัดกิจกรรม ๕ ส. ภายในหน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	รายปี
	๓. จังหวัดมีการจัดเวทีเชิดชูคนดี	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดเวทีเชิดชูคนดีระดับจังหวัด	๔. โครงการเชิดชูคนดีของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๔. มีศูนย์สันชนาการกลาง ด้านกีฬา และดนตรี	๕. ระดับความสำเร็จของการตั้งศูนย์สันชนาการกลาง ด้านกีฬา และดนตรี ภายใน ๔ ปี	๕. โครงการจัดตั้งศูนย์สันชนาการกลาง ด้านกีฬา และดนตรี สำหรับบุคลากรของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๕. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด	๖. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๖. โครงการ “กีฬาสกลนครสัมพันธ์”	สำนักงานจังหวัด	รายปี
	๖. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรภายในจังหวัด	๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๗. โครงการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ประจำปี	ทุกส่วนราชการ	รายปี

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนจังหวัดให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

จังหวัดสกลนคร ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้านต่างๆ มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

๒. แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

๓. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ (Vision) “ เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว ”	ประเด็นยุทธศาสตร์ (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด ๓. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
พันธกิจ (Mission) ๑. บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ๓. กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนคร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
							๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านกฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติราชการ	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
			๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๒. โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๒. จังหวัดมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
		๓. จังหวัดเกิดนวัตกรรม และ ความรู้ใหม่ๆ	๔. ได้รับรางวัลหรือเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อยปีละ ๑ ชิ้น	๔. โครงการจัดประกวดกระบวนการสร้างความคุ้มค่าด้านนวัตกรรมดีเด่น ระดับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ชิ้น	๑	๑	๑	๑

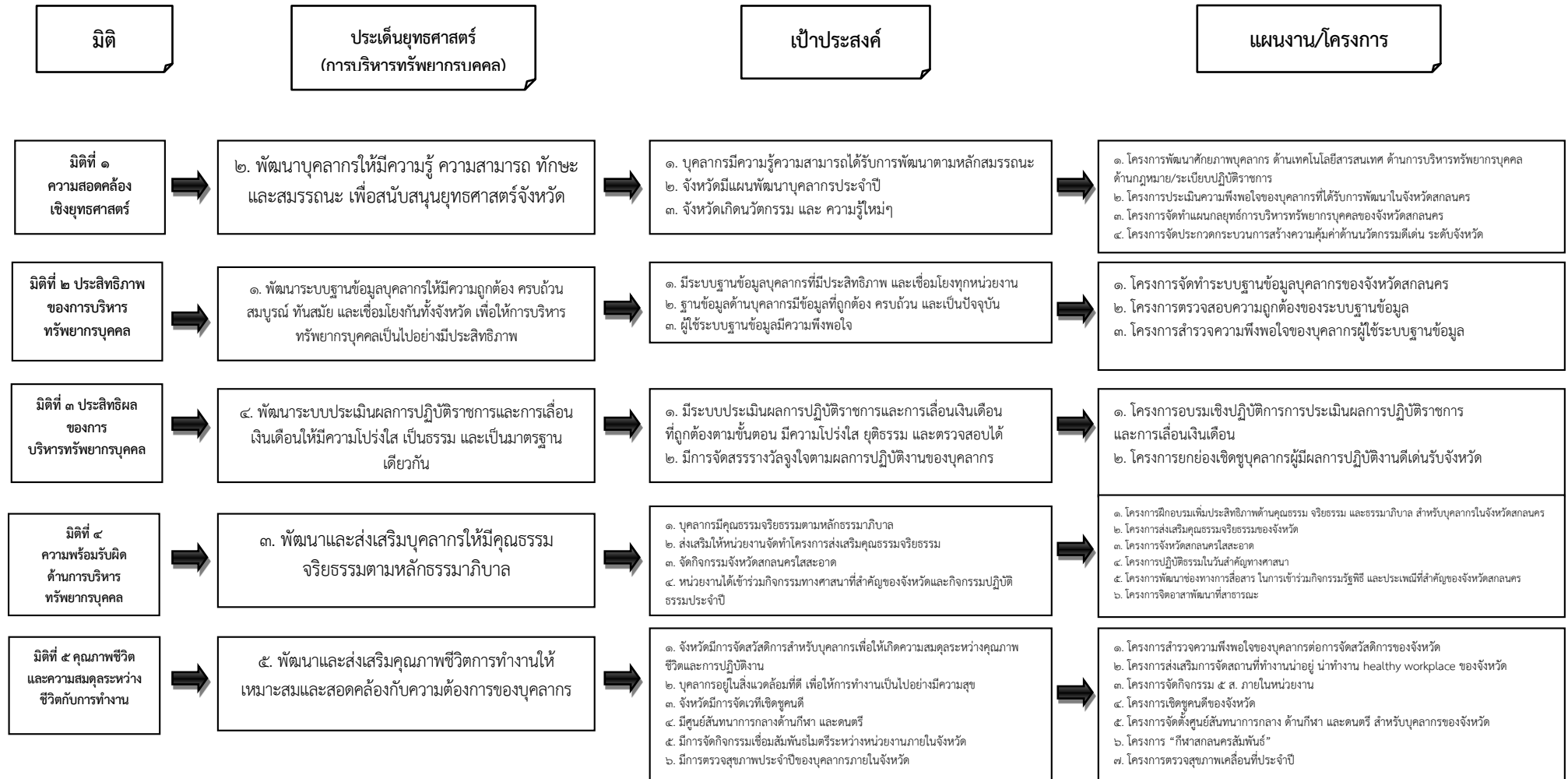
“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
							๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล	๑. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
		๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. โครงการตรวจสอบความถูกต้องของระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจ	๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
		๒. มีการจัดสรรรางวัลสูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดสรรรางวัลสูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นระดับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
							๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	พัฒนาและ ส่งเสริม บุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรมตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร	๑. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สำหรับ บุคลากรในจังหวัดสกลนคร	สำนักงาน จังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
		๒. ส่งเสริมให้หน่วยงาน จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ จังหวัด	สำนักงาน จังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๓. จัดกิจกรรมจังหวัด สกลนครใสสะอาด	๓. ร้อยละของหน่วยงานที่ เข้าร่วมโครงการจังหวัด สกลนครใสสะอาด	๓. โครงการจังหวัดสกลนครใสสะอาด	สำนักงาน จังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๔. หน่วยงานได้เข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนาที่ สำคัญของจังหวัดและ กิจกรรมปฏิบัติธรรม ประจำปี	๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ สำคัญของจังหวัดและ กิจกรรมปฏิบัติธรรมประจำปี	๔. โครงการปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทาง ศาสนา	สนง. พระพุทธศาสนา จังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
				๕. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร ในการ เข้าร่วมกิจกรรมรัฐพิธี และประเพณีที่สำคัญ ของจังหวัดสกลนคร	สำนักงาน จังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
				๖. โครงการจิตอาสาพัฒนาที่สาธารณะ	ทุกส่วนราชการ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
							๖๔	๖๕	๖๖	๖๗
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	พัฒนาและ ส่งเสริม คุณภาพชีวิต การทำงานให้ เหมาะสมและ สอดคล้องกับ ความต้องการ ของบุคลากร	๑. จังหวัดมีการจัดสวัสดิการ สำหรับบุคลากรเพื่อให้เกิด ความสมดุลระหว่างคุณภาพ ชีวิตและการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๒. บุคลากรอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมี ความสุข	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ ผ่านเกณฑ์การประเมิน healthy workplace	๒. โครงการส่งเสริมการจัดสถานที่ทำงานนำ อยู่ นำทำงาน healthy workplace ของ จังหวัด	ทุกส่วนราชการ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
			๓. ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดกิจกรรม ๕ ส.	๓. โครงการจัดกิจกรรม ๕ ส. ภายใน หน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
		๓. จังหวัดมีการจัดเวที เชิดชูคนดี	๔. ระดับความสำเร็จของ การจัดเวทีเชิดชูคนดีระดับ จังหวัด	๔. โครงการเชิดชูคนดีของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๕	๕	๕	๕
		๔. มีศูนย์สนทนากา กลางด้านกีฬา และดนตรี	๕. ระดับความสำเร็จของ การตั้งศูนย์สนทนากา กลางด้านกีฬา และดนตรี ภายใน ๔ ปี	๕. โครงการจัดตั้งศูนย์สนทนากา กลางด้านกีฬา และดนตรี สำหรับบุคลากรของ จังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ระดับ	๒	๓	๔	๕
		๕. มีการจัดกิจกรรม เชื่อมสัมพันธ์ไมตรี ระหว่างหน่วยงานภายใน จังหวัด	๖. มีการจัดกิจกรรมเชื่อม สัมพันธ์ไมตรีระหว่าง หน่วยงานภายในจังหวัด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๖. โครงการ “กีฬาสกลนครสัมพันธ์”	สำนักงานจังหวัด	ครั้ง	๑	๑	๑	๑
		๖. มีการตรวจสอบ ประจำปีของบุคลากร ภายในจังหวัด	๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการตรวจสอบประจำปี	๗. โครงการตรวจสอบสุขภาพเคลื่อนที่ประจำปี	ทุกส่วนราชการ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์ (Vision)	ประเด็นยุทธศาสตร์ (การบริหารทรัพยากรบุคคล)
“ เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว ”	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด ๓. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
พันธกิจ (Mission)	
๑. บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ๓. กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนคร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
						๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านกฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติราชการ	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
						๑	๒	๓	๔	๕					
			๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๕๐	๒. โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒. จังหวัดมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๓. จังหวัดเกิดนวัตกรรม และความรู้ใหม่ๆ	๔. ได้รับรางวัลหรือเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อย ปีละ ๑ ชิ้น	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๔. โครงการจัดประกวดกระบวนการสร้างความคุ้มค่าด้านนวัตกรรมดีเด่น ระดับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั้งจังหวัด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดสกลนคร	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีความถูกต้อง ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒. โครงการตรวจสอบความถูกต้องของระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
		๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจ	๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบฐานข้อมูล	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
						๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๒. มีการจัดสรรรางวัลจูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดสรรรางวัลจูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒. โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นรับจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
						๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	พัฒนาและ ส่งเสริม บุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรมตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระดับความสำเร็จ ของการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑. โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล สำหรับ บุคลากรในจังหวัด สกลนคร	สำนักงาน จังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๒. ส่งเสริมให้ หน่วยงานจัดทำ โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	๒. ร้อยละของ หน่วยงานที่จัดทำ โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒. โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของ จังหวัด	สำนักงาน จังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ
		๓. จัดกิจกรรม จังหวัด สกลนครใส สะอาด	๓. ร้อยละของ หน่วยงานที่เข้าร่วม โครงการจังหวัด สกลนครใสสะอาด	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๓. โครงการจังหวัด สกลนครใสสะอาด	สำนักงาน จังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๔. หน่วยงาน ได้เข้าร่วม กิจกรรมทาง ศาสนาที่สำคัญ ของจังหวัด และกิจกรรม ปฏิบัติธรรม ประจำปี	๔. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนาที่ สำคัญของจังหวัดและ กิจกรรมปฏิบัติธรรม ประจำปี	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๓๐	๔. โครงการปฏิบัติธรรม ในวันสำคัญทางศาสนา	สนง. พระพุทธ ศาสนา จังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ
				-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๓๐	๕. โครงการพัฒนาช่อง ทางการสื่อสาร ในการ เข้าร่วมกิจกรรมรัฐพิธี และประเพณีที่สำคัญ ของจังหวัดสกลนคร	สำนักงาน จังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ
				-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๔๐	๖. โครงการจิตอาสา พัฒนาที่สาธารณะ	ทุกส่วน ราชการ	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
						๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. จังหวัดมีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒. บุคลากรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน healthy workplace	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒. โครงการส่งเสริมการจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน healthy workplace ของจังหวัด	ทุกส่วนราชการ	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๓. จังหวัดมีการจัดเวทีเชิดชูคนดี	๓. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรม ๕ ส.	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๓. โครงการจัดกิจกรรม ๕ ส. ภายในหน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
		๔. มีศูนย์สนับสนุนการกลางด้านกีฬาและดนตรี	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดเวทีเชิดชูคนดีระดับจังหวัด	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๔. โครงการเชิดชูคนดีของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ
		๕. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด	๕. ระดับความสำเร็จของการตั้งศูนย์สนับสนุนการกลาง ด้านกีฬา และดนตรี ภายใน ๔ ปี	-	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๕. โครงการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการกลาง ด้านกีฬา และดนตรี สำหรับบุคลากรของจังหวัด	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๖. มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรภายในจังหวัด	๖. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๖. โครงการ “กีฬา สกนกรสัมพันธ์”	สำนักงานจังหวัด	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	-
		๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	-	๗๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๗. โครงการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ประจำปี	ทุกส่วนราชการ	ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

