รายงานผล

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





จังหวัดสระแก้ว
สำนักงานจังหวัดสระแก้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ 0 3742 5126 E mail : hrsk0017.5@gmail.com

สารบัญ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓. นโยบายรัฐบาล

๔. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๕. แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๗. อำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

๘. แผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๒

๑. โครงสร้างส่วนราชการของจังหวัดสระแก้ว

๒. อัตรากำลังของจังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ ๓

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ 4

ผลการดำเนินงานของจังหวัดสระแก้วที่สอดคล้องสู่ระบบราชการ 4.0

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

จังหวัดสระแก้วได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐาน ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้

๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้ ๑) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” ๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ

๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคม แห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยกำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

โดยในส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกัน ในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และ ๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. นโยบายรัฐบาล

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกอบด้วยนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ดังนี้

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

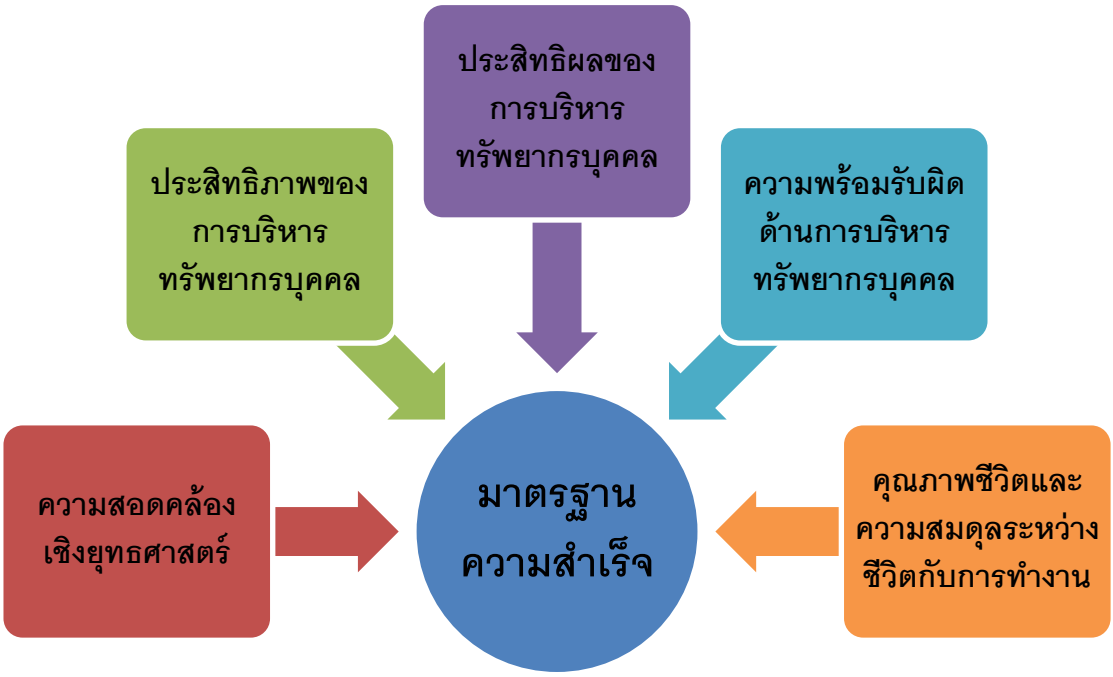
๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ขั้นวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๔. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมินองค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา ๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวตามกฎหมาย

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๕. แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการ สามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนากรอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน โดยในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

โดยมีกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

๗. อำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ

มาตรา ๕๔ ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติการให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบ ในราชการจังหวัดและอำเภอ ฯลฯ

มาตรา ๕๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ (๔) บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จ และลงโทษ ข้าราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย

มาตรา ๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของ กระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ

มาตรา ๖๖ ให้แบ่งส่วนราชการของอำเภอ ประกอบด้วย สำนักงานอำเภอ และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ของกระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๒/๑ ให้จังหวัด มีอำนาจภายในเขต

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม

ฯลฯ

๘. แผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสระแก้ว คือ “เมืองชายแดนแห่งความมั่งคง ถิ่นเกษตรและสมุนไพรคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงนิเวศ และอารยธรรมโบราณ ศูนย์กลางโลจิสติกส์เชื่อมโยงอินโดจีนอย่างยั่งยืน”

ค่านิยม: **ยึดมั่นความดี มีศีลธรรม ทำงานเป็นทีม สู่ความสำเร็จ**

วัฒนธรรมองค์การ: เป็นองค์กรที่มีระบบธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมุ่งสู่องค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัยในทุกด้านความต้องการของชีวิตเพื่อสุขภาวะที่ดีรวมทั้งรายได้ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทักษะของเกษตรกร ปัจจัยการผลิต ศูนย์รวบรวม และการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด เพื่อการยกระดับสินค้าเกษตรของจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ เพิ่มขีดความสามารถสู่การท่องเที่ยวโดยชุมชนสุขชาติวิถี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์เชื่อมโยงอินโดจีน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้วสอดคล้อง ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัยในทุกด้านความต้องการของชีวิตเพื่อสุขภาวะที่ดีรวมทั้งรายได้ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แผนงานที่ ๒. ส่งเสริมการดำรงชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนเป็นวิถี Way of Life และ ๗. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐในการบริหารและให้บริการประชาชน

ตารางแสดงมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
และประเด็นการพัฒนาจังหวัดสระแก้ว

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ	ประเด็นการพัฒนาจังหวัดสระแก้ว ๕ ด้าน
๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑.เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัยในทุกด้านความต้องการของชีวิตเพื่อสุขภาวะที่ดีรวมทั้งรายได้ สังคม และสิ่งแวดล้อม
๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๒.พัฒนาทักษะของเกษตรกร ปัจจัยการผลิต ศูนย์รวบรวม และการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด เพื่อการยกระดับสินค้าเกษตรของจังหวัด
๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๓.ยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ เพิ่มขีดความสามารถสู่การท่องเที่ยวโดยชุมชนสุขชาติวิถี
๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๔.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์เชื่อมโยงอินโดจีน
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	๕.เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน

❖ **มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคค**ล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผล ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

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

(ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

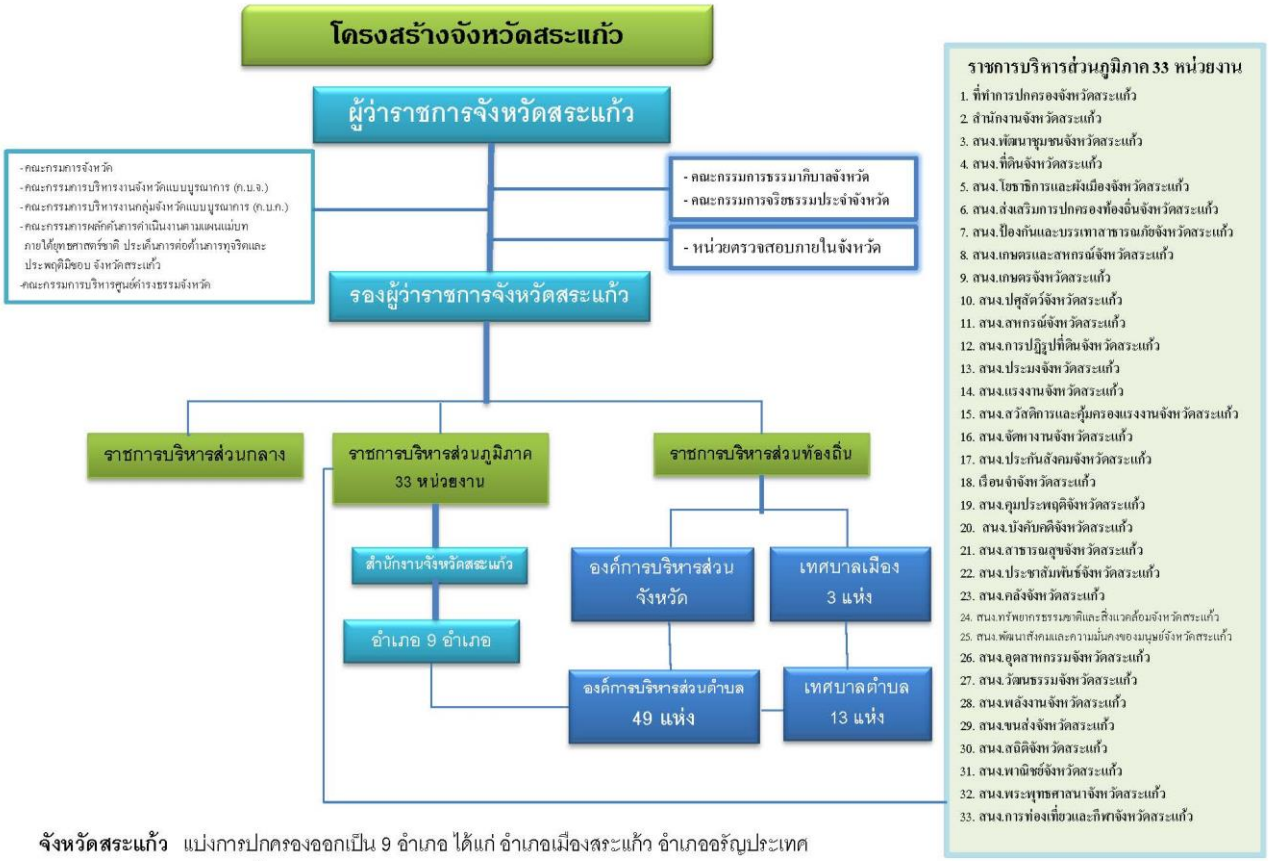
(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒.ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	ร้อยละของนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ จากปีที่ผ่านมา
๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	การประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๔.ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนข้าราชการพลเรือน ลดลงจากปีที่ผ่านมา
๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	การประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ส่วนที่ ๒
โครงสร้างและอัตรากำลังของจังหวัดสระแก้ว

๑. โครงสร้างส่วนราชการของจังหวัดสระแก้ว

จังหวัดสระแก้ว มีส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน อำเภอ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ โดยแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภออรัญประเทศ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอวัฒนานคร อำเภอคลองหาด อำเภอวังสมบูรณ์ อำเภอตาพระยา อำเภอเขาฉกรรจ์ และอำเภอโคกสูง ดังนี้

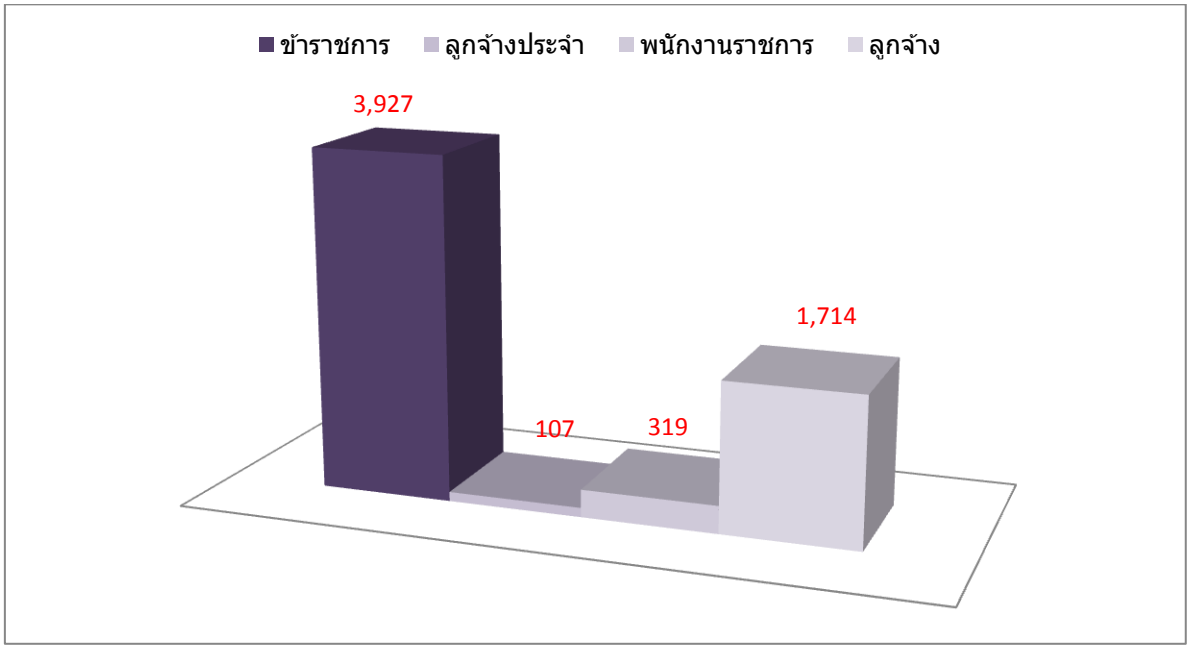


จังหวัดสระแก้ว แบ่งการปกครองออกเป็น 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอตาพระยา อำเภอคลองหาด อำเภอวังสมบูรณ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ และอำเภอโคกสูง

๒. อัตรากำลังของจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย

ที่	ส่วนราชการ	รวมทั้งสิ้น	ชาย	หญิง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
1	สำนักงานจังหวัด	62	28	34	30	4	7	21
2	ที่ทำการปกครองจังหวัด	181	82	99	103	4	29	45
3	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด	69	25	44	58	1	4	6
4	สนง.โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	23	11	12	12	5	5	1
5	สนง.ที่ดินจังหวัด	61	27	34	41	2	-	18
6	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	16	9	7	8	3	5	-
7	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	32	16	16	27	-	1	4
8	สนง.ประชาสัมพันธ์จังหวัด	7	4	3	4	-	-	3
9	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัด	8	5	3	6			2
10	สนง.สัสดีจังหวัด	29	28	1	28	-	1	-
11	สนง.คลังจังหวัด	17	6	11	10	1	2	4
12	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	35	12	23	10	1	6	18
13	สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัด	23	7	16	8	-	10	5
14	สนง.เกษตรจังหวัด	89	34	55	55	3	22	9
15	สนง.ประมงจังหวัด	18	7	11	12	-	3	3
16	สนง.ปศุสัตว์จังหวัด	65	50	15	21	11	33	-
17	สนง.สหกรณ์จังหวัด	60	29	31	25	5	15	15
18	สนง.ปฏิรูปที่ดินจังหวัด	38	17	21	15	2	4	17
19	สนง.ขนส่งจังหวัด	41	17	24	14	3	7	17
20	สนง.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	22	6	16	14	-	4	4
21	สนง.สถิติจังหวัด	20	5	15	5	-	10	5
22	สนง.พาณิชย์จังหวัด	31	9	22	14	2	2	13
23	เรือนจำจังหวัด	70	49	21	51	1	14	4
24	สนง.คุมประพฤติจังหวัด	26	10	16	9	-	10	7
25	สนง.บังคับคดีจังหวัด	13	5	8	5	-	3	5

26	สนง.แรงงานจังหวัด	9	2	7	4	2	2	1
27	สนง.จัดหางานจังหวัด	55	19	36	9	-	4	42
28	สนง.ประกันสังคมจังหวัด	34	9	25	11	2	2	19
29	สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	16	4	12	6	1	5	4
30	สนง.วัฒนธรรมจังหวัด	46	28	18	18	-	9	19
31	สนง.สาธารณสุขจังหวัด	1,868	497	1,371	1,164	36	56	612
31.1	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	1,210	297	913	586	13	24	587
31.2	โรงพยาบาลอรัญประเทศ	477	98	379	275	3	18	181
32	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด	19	6	13	8	-	1	10
33	สนง.พลังงานจังหวัด	12	5	7	4	-	1	7
34	ตำรวจภูธรจังหวัด	1,256	1,220	36	1,254	2	-	-
35	สนง.ท่องเที่ยงและกีฬาจังหวัด	9	4	5	3	-	-	6
รวมทั้งหมด		6,067	2,687	3,380	3,927	107	319	1,714



กราฟแสดงจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดจังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ 3

๑.รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	วัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสมบูรณ์ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการทุกระดับในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-ส่วนราชการได้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของข้าราชการในสังกัด จำนวน ๓๓ ส่วนราชการ ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อสนับสนุนข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ	วัตถุประสงค์ -เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดสระแก้วสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมาย -หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-ได้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการตามภารกิจที่สำคัญ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๐๐ คะแนน ได้แก่ ๑.ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๔๐ ๒.ร้อยละของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญของจังหวัดสระแก้ว เช่น งานพระราชพิธีรัฐพิธี งานพิธี และการประชุมคณะกรมการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการหัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ นายอำเภอ และผู้แทนองค์กรเอกชน ร้อยละ ๓๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐ โดยหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว ๓๓ ส่วน รายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดดังกล่าว สำหรับรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และรอบการประเมิน ๒/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)		
๓	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	<u>วัตถุประสงค์</u> -เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> -ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมาในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	จังหวัดสระแก้วกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว ๓๓ ส่วนราชการ สำหรับรอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสระแก้ว ๒.จัดทำประกาศจังหวัดสระแก้ว เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๓.แจ้งส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด และส่งผลการประเมินฯ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องให้จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ และรอบ ๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗ ๔.จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัด ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และแจ้งข้าราชการทราบ		
๔	การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย	<u>วัตถุประสงค์</u> -เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> -ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมาในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	แจ้งส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว ส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เกี่ยวข้องหลักสูตรทางวินัย ดังนี้ ระดับชำนาญการพิเศษ ๔ คน ระดับชำนาญการ ๖ คน และระดับปฏิบัติการ ๔ คน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	สร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วัตถุประสงค์ เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สูงกว่าปีที่ผ่านมา กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๓๓ ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖๖ แห่ง	๖๓,๐๐๐	๖๓,๐๐๐	จังหวัดสระแก้ว ได้จัดโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๖๙ คน ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ๑.นายภูมิวัชร์ อุดมทรัพย์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว เป็นประธานเปิดโครงการฯ และบรรยายพิเศษเรื่อง ผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการบริหารองค์กร ๒.การเสวนาเรื่อง “การถอดบทเรียนตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ในปีที่ผ่านมา” โดยมีผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสระแก้ว ผู้แทนเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินระดับดีเยี่ยม ๓ ปีซ้อน ผู้แทนเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินที่พัฒนาแบบก้าวหน้า และองค์การบริหารส่วนตำบลทัพไทย อำเภอตาพระยา เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินที่รักษามาตรฐาน	๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมศานิตย์ นาคสุขศรี ชั้น ๒ อาคารศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๓.การเสวนาเรื่อง “แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ไม่ใช่เรื่องยาก” และ Workshop เรื่อง “รายละเอียดแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)” โดยมีวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสระแก้ว		
๒	ประกาศเจตนารมณ์ "สุจริต โปร่งใส สระแก้วใสสะอาด” และ "งดรับ งดให้" ของขวัญ ของกำนัน ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	<u>วัตถุประสงค์</u> -เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์ "สุจริต โปร่งใส สระแก้วใสสะอาด” และ "งดรับ งดให้" ของขวัญ ของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> -บุคลากรภาครัฐในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค/รัฐวิสาหกิจ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ และ "งดรับ งดให้" ของขวัญ ของกำนัน ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ NGP ให้ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรู้และรับทราบ จำนวน ๑๒๐ ส่วนราชการ ประกอบด้วย ได้แก่ ระดับบริหาร ๓ คน, ระดับอำนวยการ ๑๒๐ คน ระดับวิชาการ ๖๕๐ คน ระดับทั่วไป ๔๒๐ และบุคลากรในสังกัด ๓๕๐ คน	ธันวาคม ๒๕๖๖ – มกราคม ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

๓	กิจกรรมทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดสระแก้ว	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สูงกว่าปีที่ผ่านมา <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรภาครัฐในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๕,๐๐๐	๔,๒๗๐	จังหวัดสระแก้วได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑.จัดกิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยมีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๑๒๒ คน ๒. จัดกิจกรรมรับใบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติหน่วยงานภาครัฐที่ได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับผ่านดีเยี่ยม จำนวน ๑๔ หน่วยงาน	มกราคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
๔	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรภาครัฐในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕,๐๐๐	๑๔,๑๑๕	จังหวัดสระแก้วได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑.ประชุมคณะกรรมการผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๔ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๒.ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม จังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เพื่อร่วมกันพิจารณาขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของจังหวัด		
๕	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรภาครัฐในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	จังหวัดสระแก้วได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและบุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๓ ส่วนราชการ เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ระดับอำนวยการ ๓๓ คน ระดับวิชาการ ๒๒๐ คน ระดับทั่วไป ๑๒๐ และบุคลากรในสังกัด ๖๐ คน	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
๖	กิจกรรมยกระดับค่าคะแนนและการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อรองรับสู่ระบบราชการ ๔.๐ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๓๓ ส่วน	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	จังหวัดสระแก้วได้แจ้งส่วนราชการเข้าร่วม ดังนี้ ๑.ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครและหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลเลิศรัฐ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีผู้เข้าร่วม จำนวน ๖๐ คน ๒.อบรมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report)” ในระหว่างวันที่ ๒๘ – ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๕๕ คน	มกราคม ๒๕๖๗ – สิงหาคม ๒๕๖๗	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๓.คลินิกให้คำปรึกษาการยกระดับหน่วยงานภาครัฐในสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ รายหมวด ระหว่างวันที่ ๒๒ เมษายน – ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๓๔ คน		
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารงานและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันมีความเสียสละรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของข้าราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ข้าราชการหรือบุคลากรของรัฐที่มาปฏิบัติงานในสังกัดส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้วไม่เกิน ๒ ปี	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	จังหวัดสระแก้วได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๗๓ คน ๒.นายภูมิวัชร์ อุดมทรัพย์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว เป็นประธานเปิดโครงการฯ และมอบแนวทางการปฏิบัติงานราชการให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓.กิจกรรมสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีมสู่ความเป็นหนึ่งเดียว ๔.การบรรยายและอภิปรายให้ความรู้ในหัวข้อ การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปี และเทคนิคการบริหารโครงการและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดย กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนา สำนักงานจังหวัดสระแก้ว ๕.การบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการ โดย หน่วยตรวจสอบภายในจังหวัด จังหวัดสระแก้ว	เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมศานิตย์ นาคสุขศรี ชั้น ๒ อาคารศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

					๖.การบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสระแก้ว		
๘	โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงาน ชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<u>วัตถุประสงค์</u> เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงานชุมชน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานพลังงานจังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการ ดังนี้ ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ลงพื้นที่ตรวจการดำเนินการฯ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานพลังงานจังหวัดสระแก้ว
๙	กิจกรรมการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรมของจังหวัดสระแก้ว	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัดสระแก้ว <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรในสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	จังหวัดสระแก้วได้มีผลการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑.การประเมินระดับคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ได้แก่ ชุมชนบ้านหนองโกวิทย์วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และอำเภอเมืองสระแก้ว ๒.ระดับส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๑๑๙ ชุมชน และ ๔ องค์กร ๓.ระดับพัฒนาคุณธรรม จำนวน ๔๓๖ ชุมชน และ ๘ องค์กร ๔.ระดับคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๑๗๖ ชุมชน ๓๑ องค์กร และ ๙ อำเภอ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – สิงหาคม ๒๕๖๗	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระแก้ว

๑๐	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรภาครัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานสาธารณสุขได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและบุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ระดับอำนวยการ ๑ คน ระดับวิชาการ ๒๐ คน ระดับทั่วไป ๑๕ และบุคลากรในสังกัด ๑๐ คน	ธันวาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๓. ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจบริหารงานบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ และการดำเนินการทางวินัยกับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค/ตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทำให้จังหวัดไม่เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานแบบบูรณาการ

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือความดีความชอบของหัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

๓. จังหวัดไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังข้าราชการในพื้นที่ได้ เนื่องจากมีการบรรจุและแต่งตั้ง การโยกย้ายเป็นอำนาจจากส่วนกลาง

๔ จำนวนข้าราชการของส่วนราชการแตกต่างกัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการแตกต่างกัน เช่น การจัดสรรสิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาในการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาค โดยสามารถกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลของหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาคควบคู่กับหน่วยงานต้นสังกัด (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒. ควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถให้ความเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางในพื้นที่จังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีอำนาจในการประเมินข้าราชการส่วนกลางในพื้นที่จังหวัดทุกระดับลงมา

๓. ให้จังหวัดได้มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดความต้องการอัตรากำลังได้เอง

๔. มีการเพิ่มโครงสร้างข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อลดปัญหาการลาออก โยกย้ายและความต่อเนื่องในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานของจังหวัดสระแก้วที่สอดคล้องสู่ระบบราชการ ๔.๐

๑.มิติระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

จังหวัดสระแก้วได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้ว่า “เมืองชายแดนแห่งความมั่นคง ถิ่นเกษตรและสมุนไพรคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงนิเวศ และอารยธรรมโบราณ ศูนย์กลางโลจิสติกส์เชื่อมโยงอินโดจีน อย่างยั่งยืน” และมีการกำหนดประเด็นการพัฒนาครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในบริบทของจังหวัดชายแดน ซึ่งเกิดจากการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของจังหวัดในมิติต่าง ๆ ตัวชี้วัดการพัฒนาจังหวัด ปัญหาความต้องการของประชาชน แผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาคตะวันออก มาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ของจังหวัดโดยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลที่สำคัญของจังหวัดและข้อมูลสถิติต่าง ๆ ได้มีการรวบรวมเป็นระบบฐานข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของจังหวัดสระแก้ว เว็บไซต์สำนักงานสถิติจังหวัดสระแก้ว และเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว โดยได้เปิดเผยข้อมูลในลักษณะ Open Data และมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีคะแนนในการประเมิน OIT คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

นอกจากนี้ จังหวัดสระแก้วได้มีการปรับปรุงกระบวนงานหรือวิธีปฏิบัติเพื่อมุ่งเน้นการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องผ่านกระบวนการทำงานตามขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ มีการบูรณาการความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ เช่น **คณะกรรมการศูนย์สั่งการชายแดนไทยด้านกัมพูชา จังหวัดสระแก้ว** ในการผสานความร่วมมือขับเคลื่อนร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง **ศูนย์อำนวยความปลอดภัยทางถนนจังหวัดสระแก้ว** ในการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ควบคู่กับการเสริมสร้างความปลอดภัยของคนในจังหวัด **คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจจังหวัดสระแก้ว** ซึ่งเป็นการมือกันระหว่างภาคีเครือข่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ในการร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดสระแก้ว จนนำไปสู่ผลสำเร็จ เช่น (๑) การจัดตั้งสำนักงานหนังสือเดินทางชั่วคราว สระแก้ว ณ อาคารสถานีขนส่งผู้โดยสาร ชั้น ๒ ศูนย์การค้าอินโดจีน (อรัญประเทศ) ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายและความรวดเร็วในการรับบริการ (๒) การเปิดจุดผ่านแดนถาวรสะพานมิตรภาพไทย-กัมพูชา (หนองเอี่ยน-สตึงบท) ใช้เป็นช่องทางการสัญจรหลักของรถขนส่งสินค้า เพื่อลดความแออัดของการสัญจรและการค้าขายบริเวณจุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก-ปอยเปต ซึ่งปัจจุบันได้เปิดใช้งานแล้ว และ (๓) การจัดตั้งสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเสียมราฐ ราชอาณาจักรกัมพูชา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา รวมทั้งการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้อย่างเหมาะสม ได้แก่ ๑) **การนำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)** มาใช้ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิสารสนเทศของจังหวัดและมาช่วยในการป้องการและบรรเทาภัยพิบัติ มาช่วยในการแก้ไขปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรเพื่อลดปัญหา PM ๒.๕ เนื่องจากระบบดังกล่าวสามารถแสดงจุดความร้อนบนแผนที่ได้ โดยเจ้าหน้าที่

ด้านการป้องกันสาธารณภัยใช้ข้อมูลข้างต้นในการเข้าดำเนินการดับไฟได้ทันท่วงทีเพื่อลดผลกระทบที่จะขึ้นต่อประชาชนโดยรอบ ๒) **ระบบร้องเรียนร้องทุกข์**ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด, อำเภอเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนที่มีความเดือนร้อนสามารถยื่นข้อร้องเรียนได้ผ่านระบบออนไลน์ ทำให้ประชาชนประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายจากการเดินทาง โดยในการแก้ไขปัญหาได้มีการบูรณาการทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยการลงพื้นที่ปฏิบัติการเชิงรุก ตรวจสอบข้อเท็จจริง และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทันท่วงที เป็นต้น

๒. มิติระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen- Centric Government)

ภายใต้บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จังหวัดสระแก้วได้ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนให้มีความสะดวกสบาย ประหยัด และมีประสิทธิสูงที่สุด โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการคิดค้นกระบวนการ วิธีการ หรือนวัตกรรมในการพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายรูปแบบใหม่ ๆ โดยครอบคลุม**การให้บริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต**ให้ความสำคัญกับคนทุกช่วงวัยผ่านการใช้ข้อมูลจาก TPMAP และ ThaiQM ในการเข้าช่วยเหลือกลุ่มที่เปราะบาง ผู้สูงอายุ และคนพิการให้มีสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ใช้สื่อ Social Media ถ่ายทอดสดการประชุมที่มีข้อราชการที่เกี่ยวข้องกับประชาชน หรือการจัดงานต่าง ๆ เช่น การถ่ายทอดการประชุมกรมการจังหวัดผ่านระบบวิทยุ FM ๑๐๓.๒๕ MHz การถ่ายทอดบรรยากาศการจัดงานกาชาด เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ สำหรับประชาชนที่เจ็บไข้ได้ป่วยได้มีการนำระบบ**สถานีสุขภาพ (Health Station)** ระบบคัดกรองโรคตั้งแต่ระดับชุมชน โดยเป็นการพัฒนาระบบบริการการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) ที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ในการปรึกษา แนะนำ รักษา ติดตาม และเยี่ยมบ้านผู้ป่วยผ่านโปรแกรม สอน.บัดดี้ การอ่านฟิลม์ X-ray แบบออนไลน์ (Imaging Hub) การส่งตัวผู้ป่วยแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Moph Refer) เพิ่มความสะดวกในการรับบริการการดูแลผู้ป่วยในบ้าน (Home Ward) ลดความแออัดในโรงพยาบาล ดูแลตามมาตรฐานเดียวกัน และระยะเวลาการพักค่อยระหว่างรอการรักษาของผู้ป่วยอีกด้วย ใน**ด้านการค้าการลงทุน**จังหวัดได้เตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สนใจที่จะมาลงทุนในจังหวัดโดยมีการเชื่อมโยงกันของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวผ่านศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (one stop service) เพื่อให้ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือ Application ทาง ใน**ด้านการอำนวยความสะดวกในการสัญจรข้ามแดน** โดยตั้งสำนักงานออกหนังสือผ่านแดนจังหวัดสระแก้ว (ตลาดโรงเกลือ) ในการขยายจุดให้บริการออกหนังสือผ่านแดน (Border Pass) ด้วยระบบอิเลคทรอนิกส์ E-Borderpass Smart Service ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อขอรับบริการออกหนังสือผ่านแดนในจังหวัดสระแก้ว จากเดิมต้องใช้เวลาในการเดินทางมาติดต่อขอจัดทำหนังสือผ่านแดน (Border Pass) เวลา ๑ – ๒ วัน เหลือเพียง ๓ - ๕ นาที

๓. มิติระบบราชการที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

จังหวัดสระแก้วได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยการปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเป็นแนวราบ (Flat Organization) มากยิ่งขึ้นผ่านการมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการได้มีอำนาจการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ได้มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนของสายบังคับบัญชา สามารถเผชิญเหตุและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคีเครือข่ายอื่นเข้ามาช่วยกันขับเคลื่อนในประเด็นต่าง ๆ ผ่านคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เช่น คณะกรมการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ นายอำเภอ ผู้แทนองค์กรเอกชน จังหวัดสระแก้ว คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อหารือประเด็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ คณะกรรมการศูนย์สั่งการชายแดนไทยด้านกัมพูชา จังหวัดสระแก้ว และศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการรวบรวมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนและรับทราบประเด็นปัญหาร่วมกันคิด ช่วยกันทำ ลดความซ้ำซ้อนของงานและงบประมาณ และเป็นการพัฒนาในลักษณะองค์รวม (Holistic) นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ที่หลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปของสังคมโลก และสามารถแก้ไขปัญหาที่มีการซับซ้อนได้ (Complex Problem Solving) จังหวัดสระแก้วจึงได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน และใช้ HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการและขีดความสามารถของอัตรากำลังในปัจจุบันและในอนาคต โดยได้มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้วยการจัดอบรม/สัมมนา ผลักดันให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอกจังหวัด และส่งเสริมให้มีการเข้าเรียนด้วยตนเองผ่านระบบ e - learning เพื่อสร้างให้จังหวัดสระแก้วเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้งนี้ ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอน และลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น ๑) **ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์** เป็นระบบที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมในกระบวนการออกเลขหนังสือ การรับ-ส่งหนังสือ การลงนามในหนังสือ ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยลดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการเสนอหนังสือ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกที่และทุกเวลาตามความสะดวก และสามารถจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว ๒) **ระบบ SMART ACCIDENT TRAFFIC** ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสถิติอุบัติเหตุทางถนนประจำวัน การแจ้งเตือนจุดเสี่ยง การแจ้งเหตุขอความช่วยเหลือให้ประชาชนสามารถใช้งานหรือผ่านทางช่องทาง https://sat-people.xakaeo-eyes.com ซึ่งหน่วยภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะมีการนำข้อมูลจากระบบนี้มาใช้ประกอบการประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนจังหวัดสระแก้ว เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ รวมถึงการแก้ไขจุดเสี่ยงจุดอันตราย ป้องกันการเกิดเหตุซ้ำร่วมกับศูนย์ความปลอดภัยทางถนนทั้งในจังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านระบบ Zoom และ ๓) **ระบบฐานข้อมูลในลักษณะ Open Data** ที่เปิดให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ด้วยตนเองเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่วยในการติดตามและประเมินผล เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยและพัฒนา และส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยมีข้อมูลที่สำคัญได้แก่ สถิติประชากรศาสตร์ สถิติแรงงาน สถิติการศึกษา สถิติการค้าและราคา เป็นต้น ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และภาคเอกชน ได้รับทราบถึงการเผยแพร่ข้อมูลสถิติผ่านการประชุมคณะกรรมการสถิติระดับจังหวัด จังหวัดสระแก้ว และคณะกรมการจังหวัดสระแก้ว หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ นายอำเภอ และผู้แทนองค์กรเอกชน ของจังหวัดสระแก้ว โดยผู้ที่สนใจสามารถเข้าสืบค้นข้อมูลได้จาก เว็บไซต์จังหวัดสระแก้ว เว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว และเว็บไซต์สำนักงานสถิติจังหวัดสระแก้ว

นอกจากการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในภาครัฐแล้ว จังหวัดสระแก้วยังสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตของภาคเอกชนอีกด้วย โดยมีผลงานที่สำคัญ คือ **การขับเคลื่อน Soft Power "ผ้าขาวม้าสู่สากล" จังหวัดสระแก้ว** โดยได้มีการค้นหาศักยภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหา จึงได้มีการคิดค้นหาวัตถุดิบทดแทน คือ "เส้นด้ายจากคอปกเสื้อ" ที่เป็นวัสดุเหลือทิ้งจากโรงงาน เนื่องจากไม่ผ่าน QC โดยนำแนวคิด ๑A๓R : Avoid (หลีกเลี่ยงการเพิ่มขยะ) Reduce (ลดการใช้) Reuse (ใช้ซ้ำกลับมาใช้ใหม่) และ Recycle (แปรสภาพให้เหมือนใหม่) เป็นแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมได้มีการออกแบบการพัฒนาครอบคลุมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ นำนวัตกรรมมาใช้ในการออกแบบและผลิตสินค้า การทำการตลาด การประชาสัมพันธ์ และการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นเพื่อสร้างความยั่งยืน

จังหวัดสระแก้ว

สำนักงานจังหวัดสระแก้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ 0 3742 5126 E mail: hrsk0017.5@gmail.com