

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสระแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

ง่อ ง่อ ง่อ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสระแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วัฒนธรรมองค์กร : เป็นองค์กรที่มีระบบธรรมาภิบาล
มีความรับผิดชอบต่อสังคม
และมุ่งสู่องค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล

จังหวัดสระแก้ว
สำนักงานจังหวัดสระแก้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ 037425126 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. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒

๑. โครงสร้างส่วนราชการของจังหวัดสระแก้ว

๒. อัตรากำลังของจังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ ๓

๓.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

๓.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

จังหวัดสระแก้วได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้วประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง 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

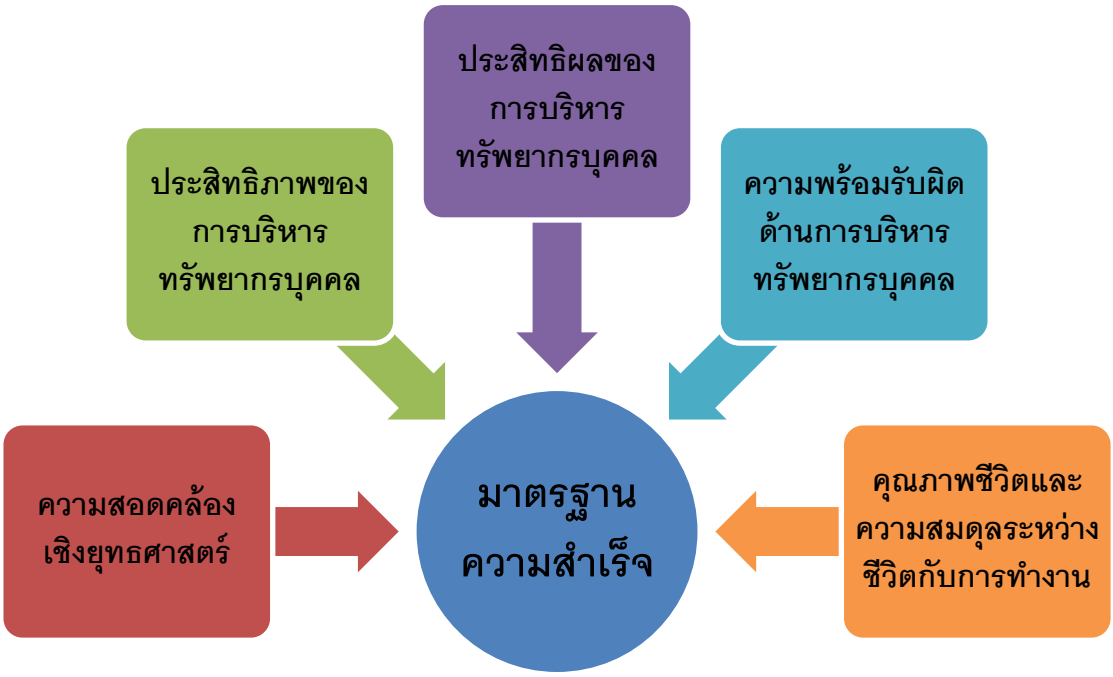
๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง 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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า 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. ๒๕๖๘

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

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้วสอดคล้อง 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 1 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 2 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 3 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 4 ความรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึงการที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

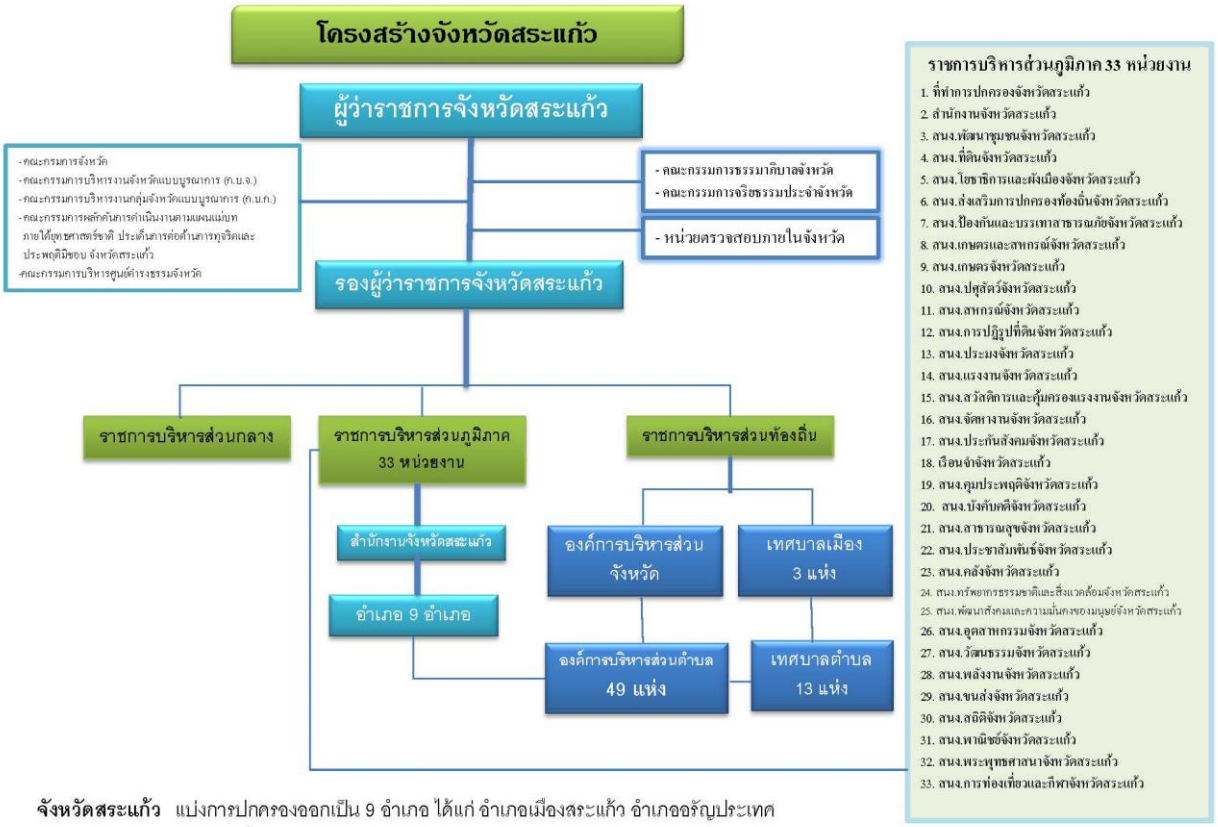
(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

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



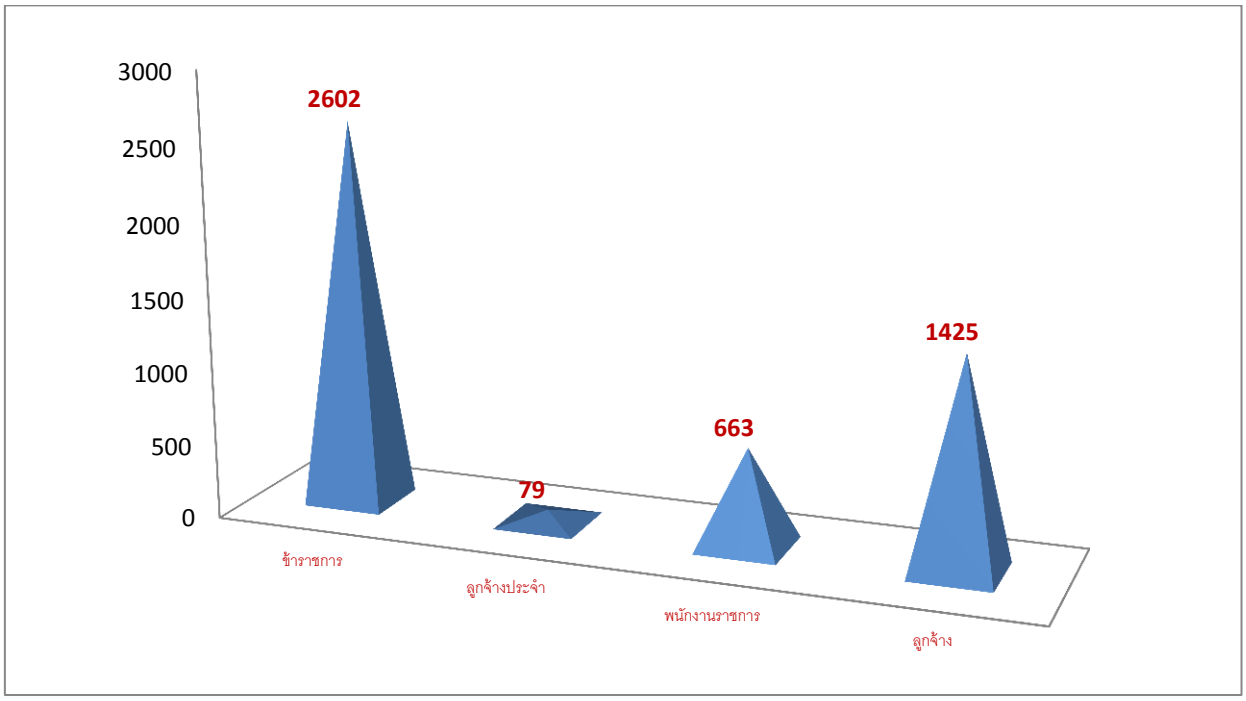
จังหวัดสระแก้ว แบ่งการปกครองออกเป็น 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอตาพระยา อำเภอคลองหาด อำเภอวังสมบูรณ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ และอำเภอโคกสูง

๒. อัตรากำลังของจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างทั่วไป	รวม
1	สำนักงานจังหวัด	31	4	7	22	64
2	ที่ทำการปกครองจังหวัด	103	4	29	45	181
3	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด	52	1	3	6	62
4	สนง.โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	13	4	5	2	24
5	สนง.ที่ดินจังหวัด	37	2	-	16	55
6	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	8	1	3	2	14
7	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	26	-	1	4	31
8	สนง.ประชาสัมพันธ์จังหวัด	4	-	-	2	6
9	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัด	6		-	2	8
10	สนง.คลังจังหวัด	11	1	2	4	18
11	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	11	1	6	18	36
12	สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัด	8	-	10	5	23
13	สนง.เกษตรจังหวัด	54	1	21	10	86
14	สนง.ประมงจังหวัด	11	-	2	2	15
15	สนง.ปศุสัตว์จังหวัด	21	11	33	-	65
16	สนง.สหกรณ์จังหวัด	27	4	15	15	61
17	สนง.ปฏิรูปที่ดินจังหวัด	20	2	5	21	48
18	สนง.ขนส่งจังหวัด	15	1	7	17	40
19	สนง.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	15	-	4	5	24
20	สนง.สถิติจังหวัด	5	-	10	5	20
21	สนง.พาณิชย์จังหวัด	13	2	3	13	31
22	เรือนจำจังหวัด	49	-	14	4	67
23	สนง.คุมประพฤติจังหวัด	9	-	10	7	26
24	สนง.บังคับคดีจังหวัด	6	-	3	5	14

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างทั่วไป	รวม
25	สนง.แรงงานจังหวัด	4	2	2	1	9
26	สนง.จัดหางานจังหวัด	7	-	4	35	46
27	สนง.ประกันสังคมจังหวัด	10	2	2	20	34
28	สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	5	1	5	3	14
29	สนง.วัฒนธรรมจังหวัด	17	-	4	18	39
30	สนง.สาธารณสุขจังหวัด	1,990	35	451	1,085	3,561
31	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัด	7	-	1	10	18
32	สนง.พลังงานจังหวัด	5	-	1	6	12
33	สนง.ท่องเที่ยงและกีฬาจังหวัด	2	-	-	15	17
รวมทั้งหมด		2,602	79	663	1,425	4,769

กราฟแสดงจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดจังหวัดสระแก้ว



ส่วนที่ 3

3.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

3.2 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนที่ ๓

๓.๑ <u>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>ของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานรับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑.กิจกรรมยกระดับค่าคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงกว่าปีที่ผ่านมา	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๓.จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๘ – มี.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙ – มี.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐ – มี.ค. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๔.จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริต ประจำปี	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๘ – มี.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙ – มี.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐ – มี.ค. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๕.กิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของจังหวัดสระแก้ว	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระแก้ว

	๖.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดสระแก้ว ประจำปี	ร้อยละของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดสระแก้วผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	๖,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
๒.ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๑.กิจกรรมการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey)	ร้อยละกิจกรรมการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey) ผ่านค่าเป้าหมายระดับที่ ๓ ระดับขั้นกลาง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ	ร้อยละของส่วนราชการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๓.การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดมีผลการประเมินระดับดีเด่นร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑.กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๒.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๓.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๔.กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
๔.ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑.กิจกรรมการให้ความรู้ในการดำเนินงานทางวินัย ร้องทุกข์เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานภาครัฐ	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐลดลง	๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๒.กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	๑.การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๒.กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๓.การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการและบุคลาการในสังกัด	จำนวนข้าราชการและบุคลากรในสังกัดได้รับการสนับสนุน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว

๓.๒ <u>แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>ของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติ HR Scorecard	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๘	ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามจำนวนวงเงินที่กำหนด	๗๐๐,๐๐๐	เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดสระแก้ว	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงกว่าปีที่ผ่านมา	๑๐๐,๐๐๐	ม.ค. ๖๘ – มี.ค..๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๓.โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดสระแก้ว	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อลดลงของกรณีการทุจริตที่ได้รับการรายงานในหน่วยงานรัฐ	๖๒,๐๐๐	มิ.ย. ๖๘ – ส.ค.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๔.กิจกรรมทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดสระแก้ว	ร้อยละของส่วนราชการที่เข้ารับการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน ๘๕ คะแนน ขึ้นไป	๗,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – มี.ค.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

	๕.กิจกรรมการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรมของจังหวัดสระแก้ว	จำนวนชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระแก้ว
	๖.อบรมนักบริหารสาธารณสุขยุคใหม่ชายแดนจังหวัดสระแก้ว	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมิน	๘๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
๒.ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๑.กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวนบุคลากรภาครัฐที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	จำนวนส่วนราชการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗. – ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๙๐	๕๐๐,๐๐๐	พ.ค.๖๗ – ส.ค.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๔.กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	จำนวนบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการจัดการความรู้ (KM)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗. – ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑.กิจกรรมการให้บริการทำบัตรข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.กิจกรรมการให้บริการทำบัตรเหรียญราชการชายแดนและบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน	ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๓.กิจกรรมสร้างเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ร้อยละของเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของหน่วยงานภาครัฐลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๔.กิจกรรมงานบริการที่พัฒนาเป็นระบบ e – Service	จำนวนงานบริการที่พัฒนาเป็นระบบ e – Service	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
๔.ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑.กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ "สุจริต โปร่งใส สระแก้วใสสะอาด” และ "งดรับ งดให้" ของขวัญ ของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ร้อยละของจำนวนส่วนราชการในสังกัดจังหวัดสระแก้วรับทราบการประกาศ No Gift Policy ของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว
	๒.กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี	จำนวนบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๓.การประชุมคณะกรรมการ อ.ก.พ. ประจำจังหวัดสระแก้ว	จำนวนครั้งในการประชุมคณะกรรมการ อ.ก.พ. ประจำจังหวัดสระแก้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักงานจังหวัดสระแก้ว

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	๑.กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ภายในองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๒.กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี	จำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – มี.ค.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๓.กิจกรรมพัฒนารูปแบบกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	จำนวนเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	ส่วนราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
	๔.กิจกรรม CPD Sakaeo of the Year ๒๐๒๕ ข้าราชการดีเด่น พนักงานราชการดีเด่น และลูกจ้างประจำ/จ้างเหมาบริการดีเด่น ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนโหวตสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว
	๕.โครงการสรรหาบุคคล "พุทธาคุณากร" ประจำปี	จำนวนบุคลากรในสังกัดได้รับรางวัล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
	๖.กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรม OPSMOAC ร่วมมือ ร่วมใจ สร้างความสุขให้แก่กันและกัน	จำนวนบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว



จังหวัดสระแก้ว

สำนักงานจังหวัดสระแก้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ 037425126 E mail: hrsk0017.5@gmail.com