



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มี ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ประเทศไทยว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ - 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

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผน ระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศ ก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการ และ แนวคิด ๔ ประการ ดังนี้ ๑) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้วลุกไว” ๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ ๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) การปรับ โครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคม แห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยกำหนด หมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมายเหตุ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบสนองประชาชน โดยใน ส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่าง เต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกัน ในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงาน อนาคต และ ๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

๑.๓ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคลากร

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้ มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้าง สมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กร และ ตอบสนอง ความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

- (๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- (๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- (๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- (๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานของรัฐและบุคลากรภาครัฐ

๕) ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้

๖) กลไกการดำเนินการกำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ คือ ๑) ส่วนราชการดำเนินการ โดยผ่านความเห็นชอบ ของฝ่ายบริหาร หรือ ๒) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

๗) ประเด็นการพัฒนา กำหนดประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่มีความปรารถนา ในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพเป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรัฐบาลดิจิทัลรัฐบาลดิจิทัลเป้าหมาย บุคลากร ทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การ

๘) การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการให้ ส่วนราชการ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการรวมทั้งส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม

๙) ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการ ได้แก่ (๑) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน (๓) ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด (๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service และ (๕) ระดับความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

/๑๐) การติดตาม...

๑๐) การติดตามและประเมินผลสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ปีงบประมาณที่ได้ดำเนินการตามแนวทางฯ แล้วเสร็จ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป

๑.๔ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและจังหวัด ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตาม เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอก องค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ต่อศักยภาพของข้าราชการ ทั้งนี้ แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มีดังนี้

๑) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์ สภาพกำลังคน สามารถระบุของว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้โตมาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัดมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

/(ข) ส่วนราชการ...

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัดมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

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

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

/(ข) มีการ...

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒) ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรตามแนวทางของ HR Scorecard และมีส่วนรวมแสดงความคิดเห็นแก่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๒ : การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการระดมความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับข้อมูลจากการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

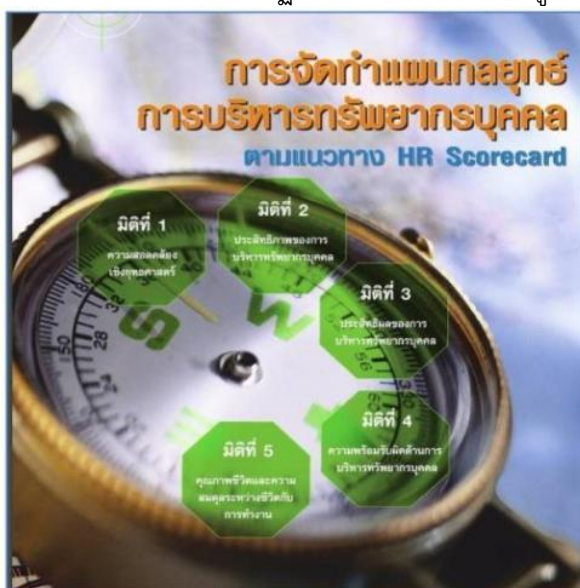
ขั้นตอนที่ ๓ : วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อให้มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัด โดยการนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารข้อมูลความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ แล้วกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด การดำเนินการในขั้นตอนที่ ๓ ที่สำคัญ ได้แก่ การนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เทคนิค “การวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis)” ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่าง “ระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้น” กับ “สถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล” ว่ามีความแตกต่างกันเพียงใด แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็นที่เรียกว่า “ส่วนต่าง” จากนั้นเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ โดยพิจารณาจากประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ที่มีคะแนนส่วนต่างสูง เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนเป็นอันดับแรกอย่างไรก็ตามหากยังเห็นว่าประเด็นอื่นที่แม้จะมีคะแนน “ส่วนต่าง” ต่ำ แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้ร่วมกัน

/พิจารณา...

พิจารณาปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรสรุป รายงานผลการดำเนินงานและประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอให้ฝ่ายบริหารของ ส่วนราชการและจังหวัดพิจารณาอีกครั้งหนึ่งและหากฝ่ายบริหารเห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมประเด็น ยุทธศาสตร์ใดก็ให้คณะทำงานนำข้อสังเกตของฝ่ายบริหารมาปรับปรุงแก้ไขประเด็นยุทธศาสตร์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ : การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็น ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล ต้องระบุโดวงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียนสิ่งที่กำหนดให้เกิดการดำเนินการให้บรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives) สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดระบุสิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงใด หรือมีวิธีการ วัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และ น้ำหนัก (Weight)

ขั้นตอนที่ ๕ : การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) การกำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนที่ผู้บริหารส่วนราชการและจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นให้ดำเนินการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ คือ การนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไปในขั้นตอนที่ ๒ - ๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ ๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

บทที่ ๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด ตัวชี้วัด ประเด็นการพัฒนา และโครงสร้างจังหวัดศรีสะเกษ

๒.๑ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษภายใต้วิสัยทัศน์ “ดินแดนเกษตรปลอดภัย การค้าและการท่องเที่ยวครบวงจร” เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนทางเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันได้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านสังคม ความเป็นอยู่ของประชาชน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่

๒.๒ ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

- (๑) ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานอย่างครบวงจร
- (๒) ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- (๓) พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ
- (๔) อนุรักษ์ ปันฟู และพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๕) เสริมสร้างความมั่นคงและการค้าชายแดนเชื่อมโยงอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานอย่างครบวงจร

วัตถุประสงค์

- ๑) ภาคการเกษตรมีการเติบโตสูงขึ้น มีการพัฒนาผลิตภาพ คุณภาพสินค้าเกษตรได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด และการแปรรูปที่มีมูลค่าสูง
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ๓) เสริมสร้างความเข้มแข็ง พัฒนาเกษตรกร องค์กรด้านเกษตรให้มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ
- ๔) ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และพัฒนากาตลาดให้ความหลากหลาย

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพที่ครอบคลุมทั่วถึงเพื่อรองรับการยกระดับภาคการเกษตรและมีมูลค่าสูง (ปรับ)

/๒) ส่งเสริม...

๒) ส่งเสริมการผลิตสินค้าภาคการเกษตรที่ได้มาตรฐาน มีการแปรรูปสินค้าที่มีคุณภาพ

๓) พัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้เป็นผู้ประกอบการ

๔) พัฒนาการตลาด ส่งเสริมการค้า และการส่งออกสินค้าเกษตรเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามค่าเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) อัตราการขยายตัวขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตร เฉลี่ยร้อยละ ๔.๘ ต่อปี

๒) พื้นที่การเกษตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น ๑๐,๐๐๐ ไร่ต่อปี

แผนงาน/โครงการ

๑) โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคการเกษตร งบประมาณ ๖,๔๔๔,๓๓๓,๘๐๐ บาท

๒) โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการแปรรูปสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน งบประมาณ

๑๐๐,๘๘๕,๑๐๐ บาท

๓) โครงการเสริมสร้างจิตวิญญาณผู้ประกอบการให้เกษตรกร งบประมาณ ๔,๒๘๗,๗๐๐ บาท

๔) โครงการส่งเสริมช่องทางการตลาดและยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐาน งบประมาณ

๑๒,๘๖๗,๑๐๐ บาท

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

๑) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเติบโตขึ้น

๒) การค้าและสินค้าชุมชนมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น

๓) มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการเติบโตทางการท่องเที่ยว

๔) ขับเคลื่อนเมืองกีฬาเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างครบวงจร

๒) พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากร สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการ

๓) พัฒนาและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดและกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงรุก

๔) พัฒนาการกีฬาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามค่าเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔.๔ ต่อปี

๒) อัตราการขยายตัวของรายได้จากการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า เฉลี่ยร้อยละ ๒๔ ต่อปี

แผนงาน/โครงการ

๑) โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว งบประมาณ

๒๖๗,๓๐๘,๑๐๐ บาท

๒) โครงการพัฒนาบุคลากร สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ งบประมาณ ๑๕,๑๒๐,๓๐๐ บาท

๓) โครงการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมการท่องเที่ยว งบประมาณ ๑,๕๕๐,๐๐๐ บาท

๔) โครงการส่งเสริมขีดความสามารถเมืองกีฬา (Sport City) งบประมาณ ๑๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างชุมชนให้น่าอยู่
- ๒) ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓) มีการอนุรักษ์ และสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาคุณภาพชีวิต ระบบสาธารณสุขปโภค ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม และระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานให้ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย
- ๒) สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และสร้างโอกาสให้กับประชาชนในพื้นที่
- ๓) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ อนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศาสนา

๔) สนับสนุนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

๖) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ (เพิ่มใหม่)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามค่าเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- ๑) สัดส่วนคนจนด้านรายจ่ายลดลง เฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) ระดับคะแนนเฉลี่ย O-Net (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) เพิ่มขึ้น เฉลี่ยร้อยละ ๓๔ ต่อปี
- ๓) อัตราการเสียชีวิตจากโรคมะเร็งท่อน้ำดีต่อประชากรแสนคน เฉลี่ยไม่เกิน ๑๗ คนต่อปี
- ๔) อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางท้องถนนต่อประชากรแสนคน เฉลี่ยไม่เกิน ๑๖ คนต่อปี

แผนงาน/โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริมสังคมน่าอยู่และพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกช่วงวัย งบประมาณ ๓๑๓,๙๐๗,๗๐๐ บาท
- ๒) โครงการขยายผลการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง งบประมาณ ๑,๗๓๒,๐๐๐ บาท
- ๓) โครงการยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐาน งบประมาณ ๘,๕๗๕,๐๐๐ บาท

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- ๑) มีการอนุรักษ์ ป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพิ่มขึ้น
- ๒) มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ให้เป็นมาตรฐานสากล
- ๓) เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๔) ประชาชนได้รับการป้องกันและบรรเทาจากสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน ป่าไม้ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ป่าโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ให้ได้มาตรฐานสากล
- ๓) สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพการติดตาม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ
- ๕) มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและเคร่งครัด

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามค่าเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- ๑) สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่จังหวัด ร้อยละ ๑๑.๔๘
- ๒) สัดส่วนของขยะมูลฝอยชุมชนที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓ ต่อปี
- ๓) สัดส่วนของขยะมูลฝอยชุมชนที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๑.๕ ต่อปี
- ๔) คุณภาพน้ำของแม่น้ำสายหลักที่อยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๕ สัดส่วนการใช้พลังงานเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑ ต่อปี

แผนงาน/โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริม อนุรักษ์ ป่าชุมชน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน งบประมาณ ๑๙๒,๙๗๑,๙๐๐ บาท
- ๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน งบประมาณ ๑,๐๔๘,๑๖๒,๐๐๐ บาท
- ๓) โครงการยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐาน งบประมาณ ๘,๕๓๕,๐๐๐ บาท

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความมั่นคงและการค้าชายแดนเชื่อมโยงอาเซียน

วัตถุประสงค์

- ๑) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือในระดับพื้นที่
- ๒) ส่งเสริมการค้าและการลงทุนและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ บริเวณด่านชายแดน
- ๓) บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อลดปัญหาชายแดน
- ๔) มีการป้องกันและปราบปรามอย่างเป็นระบบในพื้นที่
- ๕) ประชาชนในจังหวัดมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนา

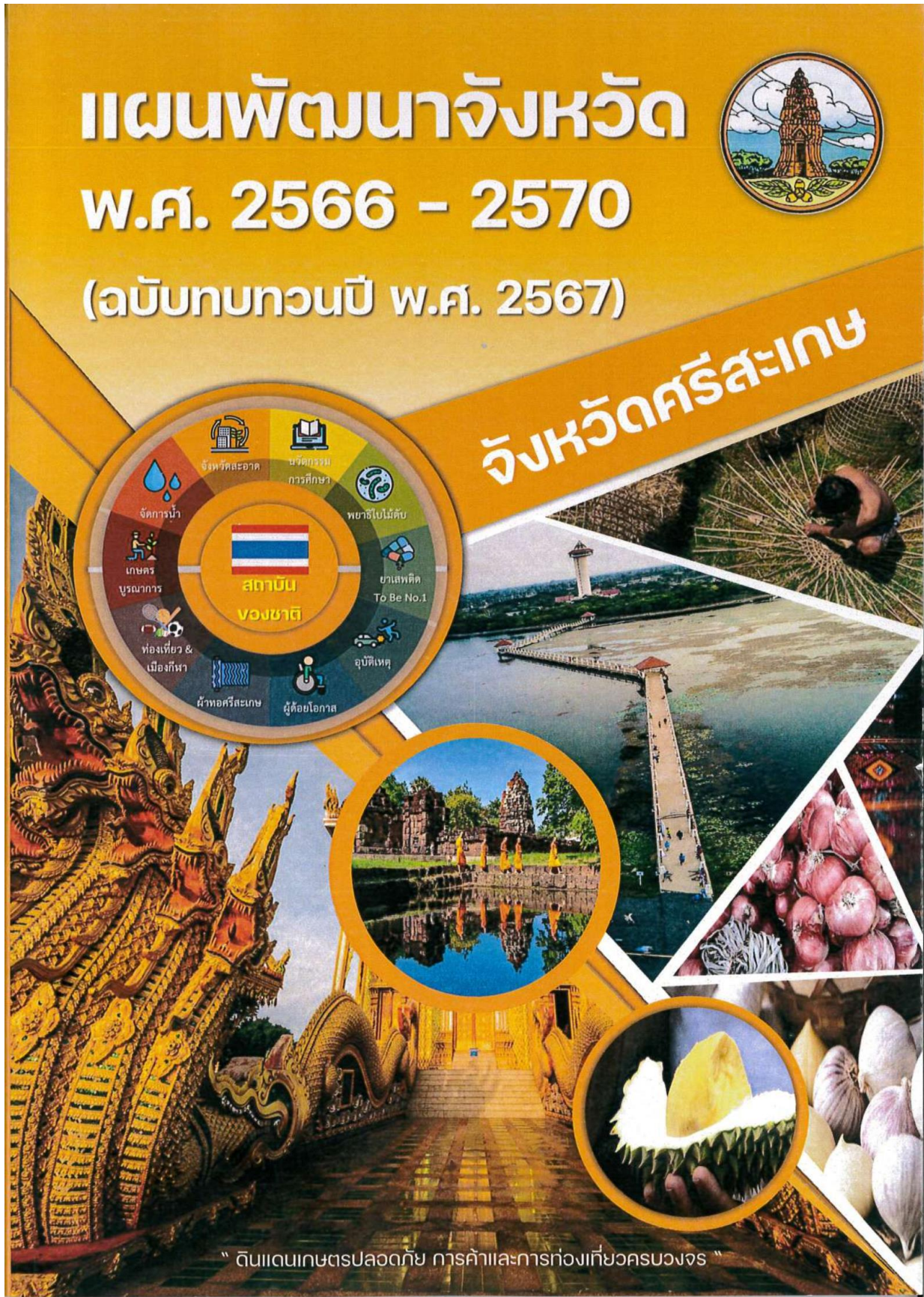
- ๑) ส่งเสริมการขับเคลื่อนเพิ่มจุดผ่านแดนช่องทางเขาพระวิหาร (เพิ่มใหม่)
- ๒) สนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความสามัคคีของพื้นที่ชายแดน
- ๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมการค้า การลงทุน และการพัฒนาโลจิสติกส์ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้าง
- ๔) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาอาชญากรรม การค้ามนุษย์ แรงงานผิดกฎหมาย และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมบริเวณชายแดน
- ๕) พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามค่าเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- ๑) ร้อยละของหมู่บ้านชุมชน ที่ผ่านเกณฑ์ชุมชนเข้มแข็ง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดระดับรุนแรง ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๓) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

แผนงาน/โครงการ

- ๑) โครงการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย งบประมาณ ๕๖,๒๔๒,๑๐๐ บาท
- ๒) โครงการเชื่อมความสัมพันธ์จังหวัดกับประเทศเพื่อนบ้าน งบประมาณ ๔,๒๘๕,๐๐๐ บาท
- ๓) โครงการค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ งบประมาณ ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท



ภาพที่ ๓ แผนพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗)

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ

๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการ และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ (ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) เป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดศรีสะเกษ ทุกท่านเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักงาน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทาง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อสนับสนุน การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ จังหวัดศรีสะเกษ

(๒) อำนาจการและส่งเสริมการดำเนินงานในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของจังหวัดศรีสะเกษให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และแผนเส้นทางความก้าวหน้า

(๔) เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดศรีสะเกษให้เป็นไปตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม และ

(๕) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษมอบหมาย

๓.๑.๒ จัดทำปฏิทินการทำงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑.๓ ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ขั้นตอน) ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

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

๓.๑.๕ แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๑.๖ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและเป็นข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๗ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๒ การดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑ การจัดกิจกรรมการพัฒนา หรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด ศรีสะเกษได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศรีพทุธเศรษฐ ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีนายรัช สุระบาล ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ เป็นประธานการ และคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นวิทยากรในการประชุมผ่านระบบ Microsoft Teams

๓.๒.๒ การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

(๑) จังหวัดศรีสะเกษได้จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจาก หัวหน้าส่วนราชการ/นายอำเภอ จำนวน ๔ ราย และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๘๒ ราย ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของจังหวัดศรีสะเกษ ในระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้มีข้อมูลผลการวิเคราะห์ สถานะปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด จุดอ่อน จุดแข็ง ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ความคิดเห็น ความคาดหวังต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่จะสอดคล้อง สนับสนุน ต่อการบรรลุของทิศทาง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยมีข้อคำถามที่สำคัญ ดังนี้

หัวหน้าส่วนราชการและนายอำเภอ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด ศรีสะเกษที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละด้าน คืออะไร	
๑) ด้านกระบวนการ	- ควรมีการกำหนดกระบวนการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ติดตามประเมินผล และมีแนวทางการพัฒนางานได้ - สามารถเชื่อมโยงการทำงานและภารกิจทุกภาคส่วนมาเพื่อใช้ในการวางแผนได้ - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกมิติ - ความถูกต้อง โปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๒) ด้านทรัพยากรบุคคล	- ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของ การเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาอย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ รอบด้าน รวมทั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคลากร - ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีจำนวนเพียงพอและมีความสุขกับการทำงาน - ความเท่าเทียมเสมอภาคและการได้รับโอกาส
๓) ด้านทรัพยากรในการบริหารในองค์กร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จัดงบประมาณต่างๆให้เหมาะสมเทคโนโลยี เป็นต้น	- ควรมีการจัดสรรทรัพยากร เครื่องไม้เครื่องมือที่ทันสมัย ทันกับใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพียงพอ - นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์
๔) ด้านการให้บริการลูกค้า ผู้รับบริการ หรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร	- ปฏิบัติงานด้านการบริการ ตระหนักถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ - ความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ - รวดเร็ว ทั่วถึง เป็นธรรม - ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกระดับ
จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่ ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่ของจังหวัดศรีสะเกษในปัจจุบันในแต่ละด้านมีอะไรบ้าง	
๑) ด้านกระบวนการหลักขององค์กร	- มีระบบที่ชัดเจน - มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน - จัดให้มีโครงสร้างการบริหารจัดการและแบ่งหน้าที่ชัดเจน - ภาคเอกชนเข้ามาร่วมบริหารจัดการ
๒) ด้านโครงสร้างและสถานะแวดล้อม	- สิ่งแวดล้อมดี มีโครงสร้างชัดเจน - มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบแยกกันอย่างชัดเจน - แก้ไขอุปสรรคเรื่องสถานะของพื้นที่ตามกฎหมาย
๓) ด้านคน	- บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ และมีความสามัคคี - ผู้คนจิตใจดี - สามารถเข้าถึง และมีส่วนร่วมการพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ
๔) ด้านข้อมูลสารสนเทศ	- การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ง่าย แต่การจัดระบบฐานข้อมูลต่างๆ ควรมีการพัฒนา - ทุกคนเข้าถึงข้อมูลและนโยบายแผนงานของจังหวัด - มีระบบการสื่อสารทั่วถึง - ข้อมูลมีความครบถ้วน

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๕) ด้านการตัดสินใจและภาวะผู้นำ	- ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นธรรม - มีผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี
๖) ด้านเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	- มีเครือข่ายการทำงานและมีส่วนร่วมอย่างดี - มีการร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๗) ด้านรางวัลและแรงจูงใจ	- ควรเพิ่มความถี่ในการให้รางวัลจูงใจ - มีกำหนดรางวัลและแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๘) ด้านนวัตกรรม	- ยังมีไม่เพียงพอ - มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน - ได้รับการพัฒนาต่อยอด - มีหน่วยงานส่งเสริมนวัตกรรมในพื้นที่
๙) ด้านอื่นๆ	- ปรับปรุงและทบทวน แก้ไขให้ทันสถานการณ์ - ด้านสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย - วัฒนธรรมที่ดี
สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง ประเด็นคำถาม : ในความเห็นของท่าน สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงจังหวัดศรีสะเกษในปัจจุบันในแต่ละด้านมีอะไรบ้าง	
๑) ด้านกระบวนการหลักขององค์กร	- กระชับ สามารถเห็นผลสัมฤทธิ์ - เชื่อมการขับเคลื่อนงานกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม - ความชัดเจนและการบูรณาการที่เห็นผลจริงและยั่งยืน
๒) ด้านโครงสร้างและสถานะแวดล้อม	- สิ่งแวดล้อมดี - แก้ไขปัญหาเรื่องพื้นที่/ด้านกฎหมาย - การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้มากขึ้น
๓) ด้านคน	- พัฒนาคน - พัฒนาคุณภาพ - การมีส่วนร่วมในแต่ละภาคส่วนให้มากขึ้น
๔) ด้านข้อมูลสารสนเทศ	- การบริหารจัดการข้อมูลจังหวัด - หาวิธีกระจายให้รวดเร็วและน่าสนใจ - มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพิ่มขึ้น
๕) ด้านการตัดสินใจและภาวะผู้นำ	- ควรตัดสินใจเด็ดขาด ชัดเจน - การเตรียมข้อมูลสนับสนุนให้ผู้นำ - ความชัดเจนในการแก้ปัญหา

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๖) ด้านเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	- มีกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่ทางการ - สร้างเครือข่ายในการทำงาน - การมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น
๗) ด้านรางวัลและแรงจูงใจ	- การสร้างแรงจูงใจ - เป็นรางวัลภาพรวม - มีความเสมอภาค
๘) ด้านนวัตกรรม	- ควรมีนวัตกรรมในการทำงาน - เผยแพร่ให้เป็นที่นิยมแพร่หลายและมีชื่อเสียงมากขึ้น - ดูกานพื้นที่อื่นๆ ที่สำเร็จและยั่งยืน - มีนวัตกรรมใหม่ๆ มากขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงาน
๙) ด้านอื่นๆ	- ด้านเทคโนโลยี และข้อมูล ควรมีการสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสีย - สร้างสังคมคิดเชิงบวก ใช้วิกฤตเป็นโอกาส
ความคาดหวังที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต ประเด็นคำถาม : ท่านมีความคาดหวังต่อการบริหารงานของจังหวัดศรีสะเกษในอนาคตอย่างไร	
๑) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำให้ในช่วงที่ผ่านมา	- การพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วน - จัดคนตามกรอบ - ความสามัคคีเป็นหนึ่ง
๒) อะไรบ้างที่ท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้า	- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - สวัสดิการที่ดีขึ้น - เปิดเผยข้อมูล - การขับเคลื่อนงานโดยการร่วมมือของทุกภาคส่วน

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
๑) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา	- งานจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามระเบียบทางราชการ เช่น ก.พ. ๗ สถิติการขาด ลา มาสาย ของข้าราชการ การบันทึกเงินค่าตอบแทน ใน ก.พ. ๗ ให้เป็นปัจจุบัน - การพัฒนาสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพ - การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เช่นการประเมินเงินเดือน การโอนย้าย - การเสนอปรับฐานเงินเดือนข้าราชการ และเพิ่มค่าล่วงเวลา - การส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ด้าน	ข้อคิดเห็น
	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานของตน - การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม เช่นการประเมินเงินเดือน - การกระตุ้นการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (empowerment) - การมีหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามความสนใจของแต่ละบุคคล - การส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล - การบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงานให้เพียงพอ และเหมาะสม ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในการทำงาน - การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การถอดบทเรียนการทำงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ การศึกษาดูงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมกีฬา สัมพันธ์ การปฏิบัติธรรม การออกกำลังกายหลังเลิกงาน - การตรวจสอบสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร - การสนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้องแก่บุคลากร - การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน - ควรมีกล่องรับฟังความคิดเห็น - การกำหนดอายุสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี หรือมากกว่า สำหรับพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - มีการหมุนเวียนสลับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ เครื่องปรับอากาศ กล้องวงจรปิดภายนอกอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัยการพิจารณาและเพิ่มบุคลากร และการสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสม - การดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ - การจัดระบบการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยในโรงพยาบาล - การให้ข้อมูลต่างๆ ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสน และมีผลเสียตามมาเช่น เสียสิทธิ เสียโอกาส, การพิจารณา พ.ส.ต. เฉพาะทาง - การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบันของหน่วยงาน - การเตรียมความพร้อมของบุคลากรตามช่วงเวลาที่เข้าสู่การประเมินปรับระดับของบุคลากร - การปรับปรุงศูนย์กลางข้อมูลด้าน HR และ แผนพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละวิชาชีพที่บุคลากรเข้าถึงได้ /ลดขั้นตอนด้านเอกสาร - การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน

ด้าน	ข้อคิดเห็น
	- การติดต่อประสานงาน การบริการข้อมูล และการบริหารจัดการบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่คุณสมบัติ/สมรรถนะ ตรงตามงาน - การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านการเป็นผู้นำ - ทบทวน ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะปัจจุบันล่อไปกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข - การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์กรที่ชัดเจน - การแจ้งให้บุคลากรทราบความเคลื่อนไหวหรือความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล และการติดตามและใส่ใจงานที่รับผิดชอบให้ทันตามเวลาที่กำหนด และตระหนักถึงความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับ - การวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกขอย้ายเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร - การจัดสรรวัสดุ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอ - การสนับสนุนให้ประชุมวิชาการแบบ on site
๒) อะไรบ้างที่ท่าน คาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า	- การพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม และดำเนินการต่อเนื่อง - การส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี - มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีการประเมินอย่างเหมาะสม - การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ - การได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ออกพื้นที่ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา - การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ - การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ - การเพิ่มโอกาสให้บุคลากร มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ - การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่นการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน - การพัฒนาคุณภาพชีวิต - สนับสนุนการให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเจ้าหน้าที่หน้าได้ผลประโยชน์สูงสุด - การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นธรรม - การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน - การกำหนดอายุสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี หรือมากกว่า สำหรับพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ปรับปรุงห้องน้ำ เครื่องปรับอากาศ กล้องวงจรปิด ภายนอกอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย - มีการหมุนเวียนสลับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ใหม่ๆ

ด้าน	ข้อคิดเห็น
	- ปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น - มีกรอบอัตราตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น งานพัสดุและการเงิน - การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน - การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การประเมินเงินเดือน - การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างบุคลากรของหน่วยงาน - การเท่าเทียมในสหวิชาชีพรวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ - การเข้าบริการของผู้ป่วยที่รวดเร็ว โดยเพิ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงาน ตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น - คาดหวังให้ระบบบริการคัดกรองและส่งต่อโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่จะต้องได้รับการดูแลและช่วยเหลือให้คำแนะนำตามกลุ่มและตามสิทธิ์ - การป้องกันและปราบปรามการทุจริต - มีการปรับระบบการทำงานให้มีความเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น - การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ภารกิจหน่วยงานควรเป็นภารกิจที่เกิดประโยชน์จริง ๆ ต่อประชาชน - มีแผนการพัฒนา สรรหา ส่งเสริม บุคลากรในองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุมแบบ Real time - การส่งเสริมการใช้ระบบ IT เพิ่มขึ้น - การจัดทำโปรแกรมสำหรับบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ - มี Application สำหรับติดต่อประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล - การส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความสามัคคีในหน่วยงาน - มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการดูแลผู้ป่วย

(๒) จากการสำรวจออนไลน์ ตามข้อ (๑) จังหวัดศรีสะเกษได้นำผลการสำรวจดังกล่าวมาจัดทำเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร (Management)

๑.๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัดรองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในจังหวัดศรีสะเกษ ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดศรีสะเกษ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ

/แนวทางการ...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ เว็บไซต์จังหวัดศรีสะเกษ เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒. การรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารบุคคลส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

๑.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๑.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคคลที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการให้เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๓. ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด
- ๑.๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๑.๖. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๑.๗. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๑. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ						
๑.๑. งานแผนกำลังคนของ จังหวัดศรีสะเกษ	- ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงาน สำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	-	✓
	- การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภาระกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	-	✓	-
	- บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	- พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ						
๒.๑. งานสวัสดิการและสร้าง สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- จัดกิจกรรมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น					
	๑) กิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๒) กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๓) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด	๑๔,๒๒๐	✓	✓	-	-
	๔) การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๒.๒. การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ	- การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	- การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตร พัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้ อื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	-	-
	- ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	✓	✓
	- โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๘๕,๐๐๐	✓	-	-	-