แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
จังหวัดศรีสะเกษ



คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

ด้วยจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารของส่วนราชการและจังหวัด โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของส่วนราชการจังหวัด และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based approach)

ผลจากการที่จังหวัดได้พัฒนาบุคลากรให้กับข้าราชการของส่วนราชการต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่าส่วนราชการหลายหน่วยงานยังไม่เข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ จึงไม่สามารถที่จะวางแผนหรือกำหนดให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย หรือ สมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการในจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จังหวัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกส่วนราชการจะตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรถนะของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรเองก็จะต้องตระหนักและมีความตั้งใจเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑๙ มกราคม ๒๕๖๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของจังหวัดศรีสะเกษไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น “ทรัพยากรบุคคล” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งการจัดทำแผนจึงเป็นความพยายามที่จะทำให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ของจังหวัดศรีสะเกษอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องและสอดรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของจังหวัดศรีสะเกษ จะทำให้หน่วยงานในจังหวัดศรีสะเกษสามารถจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการพัฒนาบนฐานข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณและการบริหารทรัพยากรต่างๆ เพื่อการพัฒนา เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจากผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของข้าราชการในจังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ - ๕ มกราคม ๒๕๖๔ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๔๓๖ คน ปรากฏผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยกลาง = ๑.๒ x_{max} = ๒.๐

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP
HRM	๑.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ มีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	๑.๘
HRM	๒.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการมอบหมายบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	๑.๘
HRM	๓.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	๒.๐
HRM	๔.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และนำมาประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๙
HRM	๕.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	๒.๐
HRD	๖.แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	๑.๙
HRD	๗.บุคลากรในจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๐
HRD	๘.ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	๒.๑
HRD	๙.ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๒.๐
HRD	๑๐.การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑.๘

โดยมีข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามประเภท ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวนร้อยละ
เพศ	ชาย	๖๑.๙๓ %
	หญิง	๓๘.๐๗ %
อายุ	๒๐ - ๓๐ ปี	๑๑.๗๐ %
	๓๑ - ๔๐ ปี	๓๖.๗๐ %
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๘.๙๙ %
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๒.๖๑ %
ตำแหน่ง	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	๙.๖๓ %
	ทั่วไประดับชำนาญงาน	๑๒.๑๖ %
	ทั่วไประดับอาวุโส	๑.๑๕ %
	วิชาการระดับปฏิบัติการ	๕.๕๐ %
	วิชาการระดับชำนาญการ	๖๖.๕๑ %
	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๒.๙๘ %
	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	๐.๐๐ %
	วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	๐.๐๐ %
	อำนวยการระดับต้น	๑.๓๘ %
	อำนวยการระดับสูง	๐.๖๙ %
	บริหารระดับต้น	๐.๐๐ %
	บริหารระดับสูง	๐.๐๐ %
	ส่วนกลาง	๐.๐๐ %
สถานที่ปฏิบัติงาน	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๑๐๐.๐๐ %
	ชาย	๖๑.๙๓ %

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดศรีสะเกษยังยึดการพัฒนาสมรรถนะเป็นหลักมุ่งให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในเรื่องของแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

วิสัยทัศน์

“ดินแดนเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน การค้าและการท่องเที่ยวครบวงจร”

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสินค้าเกษตร และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรของจังหวัด (การปศุสัตว์,การประมง, เกษตรอุตสาหกรรม,พืชเศรษฐกิจ และผลไม้) ให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน มุ่งสู่การเป็นตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถลดต้นทุนภาคการเกษตรให้กับเกษตรกร

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เสริมสร้างสังคมสุขภาวะ พัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชุมชน อัตลักษณ์ เชื่อมโยงกับขบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณี

๓. เสริมสร้างความสมดุล ความหลากหลาย และความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม และพลังงานทางเลือก

๔. เสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน ความเป็นระเบียบ และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และลดความเหลื่อล้ำทางสังคม

๕. เสริมสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ

กลยุทธ์การพัฒนาจังหวัดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และยกระดับสินค้าการเกษตร การค้าและการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้	๑.๑ พัฒนาการตลาด การค้า การลงทุน การขนส่งสินค้า และการส่งออก ๑.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการที่ครบวงจร ๑.๓ ส่งเสริมกระบวนการผลิต การแปรรูปสินค้าที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ๑.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและระบบชลประทานที่ครอบคลุมทั่วถึง ๑.๕ ลดต้นทุนการผลิตภาคการเกษตร ๑.๖ เกษตรกรรมมีเสถียรภาพ เกษตรกรมีความมั่นคงด้านรายได้ ๑.๗ ส่งเสริมการผลิตสินค้าภาคการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง เพื่อการจ้าหน่ายที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ๑.๘ ส่งเสริมการผลิต และบริหารจัดการโคเนื้อเพื่อการจำหน่ายที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ๑.๙ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และการทะนุบ้ารุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและท้านุบ้ารุงศาสนา ๒.๒ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ๒.๓ สนับสนุนการน้อมน้าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	๒.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ระบบสาธารณูปโภค ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม และระบบบริการสุขภาพให้มี มาตรฐาน ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษให้เป็นเมืองกีฬา ๒.๖ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพแรงงานที่มีคุณภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน	๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะ และพลังงานทางเลือก ๓.๒ ป้องกันและควบคุมการสร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมโดยบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ๓.๓ สนับสนุน ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ทางชีวภาพ ๓.๔ คุ้มครอง ปูองกัน รักษา ฟื้นฟูพื้นที่ป่า และป่าอนุรักษ์ ๓.๕ ส่งเสริมกิจกรรม CSR ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๖ สร้างจิตสำนึกของประชาชน ไม่ให้ทำลายและมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๗ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : รักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างสังคมที่มีความอยู่เย็นเป็นสุข	๔.๑ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม การค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย ๔.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวสู่กับประชาคมโลก ๔.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งปลูกสร้างของทางราชการให้พร้อมบริการประชาชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๕.๑ พัฒนาระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๕.๒ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด ภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดศรีสะเกษ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จังหวัดใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ มิติ

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓: ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อให้จังหวัดศรีสะเกษสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ สมรรถนะในการช่วยขับเคลื่อนและผลักดัน ดังนั้น จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์กรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ***“บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ”***

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง 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 การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด 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 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

<u>มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)</u>

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

****

<u>ความจำเป็นโดยรวมต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีผลทั้งทางตรง - ทางอ้อม</u>

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ซึ่งมีเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย ๔ ข้อ

๑) พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น

๒) ปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม

๓) ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์มาตรฐาน

๔) ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบบประชาธิปไตย

๒. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓. พัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นจังหวัดที่มีสมรรถนะสูงด้านการท่องเที่ยว, คุณภาพชีวิต, วัฒนธรรม จริยธรรม, เกษตรปลอดภัย และด้านอุตสาหกรรม

๔. สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑

๖. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๗. การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๘. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) จังหวัดศรีสะเกษ

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดศรีสะเกษ

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล :

"บุคลากรทุกระดับเป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ" ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบรรลุและสัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังเป็นการบริหารราชการแนวใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๒. พันธกิจของการพัฒนา :

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยยึดแผนปฏิบัติราชการของจังหวัด / กลุ่มจังหวัดและตามสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด
- ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. เป้าหมายการพัฒนา :

- เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัด
- เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เพื่อพัฒนาบุคลากรของจังหวัดให้มีสมรรถนะครบถ้วน ตามมาตรฐานสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ.

๔. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา :

- สร้างวัฒนธรรม “ทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและมีวินัย”
- สร้างค่านิยม “ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม” ในการทำงาน
- เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามภารกิจ
- สร้าง Knowledge worker (การสร้างคน งาน และความรู้)
- สร้างผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ให้เป็นคนดีและเป็นมืออาชีพ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ
- สร้างผู้นำที่กล้าตัดสินใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลสูงขึ้น
- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๕. กลยุทธ์ :

- การพัฒนาบุคคลตามหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคลคลตามหลักสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายต่างๆ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. ตัวชี้วัด (KPI) ของความสำเร็จของแผนพัฒนา HR

- ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- บุคลากรของจังหวัดที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์
- มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

๗. ผลลัพธ์

บุคลากรของจังหวัดศรีสะเกษ มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ คุณภาพและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๘. การประเมินผล/การติดตามผล/การประเมินผล :

- ใช้แบบประเมินพฤติกรรม
- แบบทดสอบ
- การสังเกต

๙. งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๐. ส่วนราชการที่รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ(กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) และส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายตามกิจกรรม/โครงการ

<u>เงื่อนไขความสำเร็จ</u>

๑. ผู้บริหารระดับสูง / หัวหน้าส่วนราชการของจังหวัด มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดสนับสนุนงบประมาณให้ดำเนินการตามนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนา

๒. บุคลากรในจังหวัดมีความต้องการที่จะพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเอง มีความตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ มีดังนี้

๑. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพและปรับระบบค่าตอบแทน
๒. สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม กับตำแหน่ง
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และมีสมรรถนะตรงกับงาน ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่
๕. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากร
๗. สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกัน
๘. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๙. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้
๑๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๒. บูรณาการแผนงาน/ โครงการและระบบการทำงานขององค์การ
๑๓. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
๑๔. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร

ชื่อส่วนราชการ จังหวัดศรีสะเกษ ชื่อผู้รับผิดชอบหลัก หน่วยงานจังหวัดศรีสะเกษ

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ค่าเฉลี่ยกลาง ๑.๒

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM	๑.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ มีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	๑.๘	การประชุมมอบนโยบายผู้บริหารเช่นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และอธิบดีกรมราชทัณฑ์	ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและตัวแทนทุกฝ่ายแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดฝ่ายของตนทราบด้วย	ข้าราชการทุกคนทราบนโยบายของผู้บริหาร	ข้าราชการทุกคนทราบนโยบายของผู้บริหาร	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานนโยบายและแผน)
			๑.จัดทำคำสั่งสำนักงานสถิติจังหวัดศรีสะเกษในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบเพื่อให้บุคลากรทราบนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ชัดเจน	๑.ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่รับทราบนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (คำสั่งฯ)	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบตามคำสั่งฯ	๑.ฝ่ายวิชาการสถิติและวางแผน ๒.ฝ่ายปฏิบัติการสถิติ
			โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน ๖๐ คน	๑.บุคลากรในหน่วยงานผ่านการฝึกอบรมภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด	ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวม ๖๐ คน/บุคลากรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับพื้นฐานได้เพิ่มขึ้น	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			การประชุมมอบนโยบายผู้บริหารเช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร	ประชุมหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายเกษตรอำเภอ แจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบนโยบายของผู้บริหาร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบนโยบายของผู้บริหาร	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)
HRM	๒.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการมอบหมายบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	๑.๘	การจัดทำคำสั่งมอบหมายภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยภายใน ๑. ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนสนับสนุน ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	ร้อยละ ๙๕ ของผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในหน้าที่ชัดเจน	๓ กลุ่มงาน	ที่ทำการปกครองจังหวัด
			๑.จัดทำคำสั่งสำนักงานสถิติจังหวัดศรีสะเกษในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการทำงานสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการทำงานสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	๑.การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ	๑.มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ	๑.ฝ่ายวิชาการสถิติและวางแผน
			เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	บอร์ดประชาสัมพันธ์	ข้าราชการทุกคนทราบ	ข้าราชการทุกคนทราบ	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานนโยบายและแผน)
			โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ	ข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๓๐ คน	๑.ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน ๓๐ คน ๒.ข้าราชการและพนักงานราชการมี	ข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๓๐ คน/จำนวน ๑๕ ครั้ง/บุคลากรดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มขึ้น	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					ความรู้ด้านการส่งเสริมสหกรณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
			สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด	บอร์ดประชาสัมพันธ์	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)
HRM	๓.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	๒.๐	โครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำปี	ปัจจัยภายใน ๑. ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนสนับสนุน ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ระดับ ๕	ที่ทำการปกครองจังหวัด
			เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกเดือน	สวัสดิการ น้ำปลา น้ำมันพืช			เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกเดือน
			๑.การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี	๑.บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	๑.บุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชยว่าเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี	๑.มีบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชยประจำปี	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ
			สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ จัดสวัสดิการเบี้ยเลี้ยงในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ทุกเดือน	เบี้ยเลี้ยงในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ออกปฏิบัติงานในพื้นที่ได้รับเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ออกปฏิบัติงานในพื้นที่ได้รับเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
HRM	๔.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และนำมาประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๙	มีการจัดเก็บประวัติเจ้าหน้าที่ตาม กพ.๗ ไว้ที่งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป	กพ.๗ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	มีการจัดเก็บ กพ.๗ ไว้ที่ทำการทุกท่าน	เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกท่าน	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ
			มีการจัดเก็บประวัติเจ้าหน้าที่ตาม กพ.๗ ไว้ที่งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป	กพ.๗ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด	มีการจัดทำและจัดเก็บ กพ.๗ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด	มีการจัดทำและจัดเก็บ กพ.๗ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
HRM	๕.จังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	๒.๐	๑.การประชุมข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ทำการปกครองจังหวัดทุกเดือน ๒. การประชุมนายอำเภอทุกเดือน			มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	๑.การประชุมข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ทำการปกครองจังหวัดทุกเดือน ๒. การประชุมนายอำเภอทุกเดือน
			โครงการจัดการแข่งขันกีฬาภายใน	รายชื่อเจ้าหน้าที่เรือนจำฯ	เจ้าหน้าที่เข้าร่วมร้อยละ ๖๐	เจ้าหน้าที่เรือนจำฯ ทุกคนได้พบปะส่งเสริมความสามัคคี	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ ฝ่ายบริหารทั่วไป
			๑.จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องทันสมัย	๑.ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑.ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องทันสมัยรายปีงบประมาณ	๑.มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันสมัยเป็นปีงบประมาณ	๑.ฝ่ายวิชาการฯ สถิติจังหวัดศรีสะเกษ
			๑.กิจกรรมพบปะสังสรรค์สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	๑.กิจกรรมพบปะสังสรรค์อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑.มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ ๔.บุคลากรในองค์กร

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ เช่นการทรรศนะศึกษาดูงาน การจัดงานประเพณีสงกรานต์ การจัดงานเทศกาลปีใหม่ของสำนักงาน	รายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอได้พบปะสร้างเสริมความสามัคคี	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
HRD	๖.แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	๑.๙	- การพัฒนาเกษตรกรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงให้สามารถพึ่งพาตนเองได้		เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งพาตนเองได้	เกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ
			๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด (ประเด็นฯ ๕)	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานที่สอดสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด	แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของจังหวัด (ประเด็นฯ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ)	๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ ๔.บุคลากรในองค์กร
			การสอบชิงทุนเพื่อศึกษาต่อ	ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอทราบ	มีข้าราชการจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอสมัครสอบชิงทุนเพื่อศึกษาต่อ	มีข้าราชการจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอสมัครสอบชิงทุนเพื่อศึกษาต่อ	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)
HRD	๗.บุคลากรในจังหวัดที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๐	- การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง		บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ทันเวลา	การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การ	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑.อบรมชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน ตรงตามหลักวิชาการสถิติ	๑.ร้อยละของความผิดพลาดของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ลดลง	๑.แบบสอบถามมีความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน	๑.ฝ่ายปฏิบัติการฯ
			เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษมีการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ว่ามีความต้องการปฏิบัติงานที่ฝ่ายไหนและดูตามวุฒิการศึกษา และ กพ.๗ ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นก่อนออกคำสั่งให้ไปปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายนั้นๆ	ก.พ.๗ และการสอบถามความต้องการ	มีการจัดเก็บ กพ.๗ ไว้ที่ทำการทุกท่าน	เจ้าหน้าที่ในสังกัด	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ ฝ่ายบริหารทั่วไป
			สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอทุก ๓ เดือน ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ	การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับอำเภอทุก ๓ เดือน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)
HRD	๘.ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	๒.๑	กิจกรรม ๕ ส.	ปัจจัยภายใน ๑. ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนสนับสนุน ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานช่วยกันรณรงค์กิจกรรมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	ที่ทำงานสะอาดน่ามอง ๓ กลุ่มงานและทุกอำเภอ	ที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ
			- มีการสอนงานให้กับผู้ที่มาบรรจุใหม่		การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			โครงการมอบคู่มือการปฏิบัติงาน และการฝึกระเบียบการใช้อาวุธและระเบียบแถว โครงการอบรมการปฏิบัติงานของพนักงานราชการปฏิบัติงานใหม่	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน	มีการสอนงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน	เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ
			๑. ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการการพัฒนาความรู้ความสามารถ	๑.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นตามลำดับ	๑.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น	๑.สถิติจังหวัด
			โครงการอบรมการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใหม่	ข้าราชการและพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	มีการแนะนำและสอนขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการและพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนก่อนเข้าปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
HRD	๙.ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๒.๐	๑.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างที่ทำการปกครองจังหวัด	ปัจจัยภายใน ๑. ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนสนับสนุน ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	ที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ
			- มีการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ		ความสมัครใจและการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างเหมาะสม	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ
			๑. การพัฒนาความรู้ ทักษะตามความเหมาะสม	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	๑.ทักษะ ความรู้ความสามารถดีขึ้นตามลำดับ	๑.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น	๑.สถิติจังหวัด

ปัจจัยการสำรวจ	คำถามการสำรวจออนไลน์	GAP	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนพัฒนาฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			สัมมนาเชิงปฏิบัติการบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด		บุคลากรของ อปท.และข้าราชการฯได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน	จัดสัมมนา ทุก ๒ เดือน	งานบริหารทั่วไป
			โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถต่างๆ	ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอทราบ	มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรม	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
HRD	๑๐.การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑.๘	- การสอนงานหรือการไปฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน		การมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในงานที่ตนเองทำมากขึ้น	บุคลากรมีความชำนาญในสายงานของตนเอง	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ
			๑.การพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	๑.ทักษะ ความรู้ความสามารถดีขึ้นตามลำดับ	๑.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ
			โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถต่างๆ	ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอทราบ	มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรม	สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สัมมนาเชิงปฏิบัติการบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
สัมมนาเชิงปฏิบัติการบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด				✓		✓		✓		บุคลากรของ อปท. และข้าราชการฯได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ทุกหน่วย ๒๑๗ อปท. ๑ จังหวัด ๒๒ อำเภอ	งานบริหารทั่วไป	๖๐๐,๐๐๐

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการ			๑								ฝ่ายบริหารทั่วไป	๕๐,๐๐๐ บาท
๒ ประสานวิทยากร			๑									
๓ ดำเนินโครงการ (๕๐ ชั่วโมง)			๑									
๔ ทดสอบก่อนเรียน			๑									
๕ ทดสอบหลังเรียน							๑					

แผนการดำเนินงานตาม

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา โครงการเสริมสร้างสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำปี

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ประชุมซักซ้อมความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน อำเภอทุกอำเภอ	←	—	→							โครงการ ๑ โครงการ	ปกครองจังหวัดศรีสะเกษ	
๒. สำรวจข้อมูลบุคลากรที่ประสงค์จะตรวจสุขภาพ และประสานศูนย์อนามัย ๗ /โรงพยาบาล		←	→								ปกครองจังหวัดศรีสะเกษ	
๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ		←	→								ปกครองจังหวัดศรีสะเกษ	
๔.นัดตรวจสุขภาพประจำปี			←	—	→						ปกครองจังหวัดศรีสะเกษ	
๑. สรุปจำนวนผู้มารับบริการตรวจสุขภาพประจำปี ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					←	—	→				ปกครองจังหวัดศรีสะเกษ	

แผนการดำเนินงานตาม

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การชี้แจงนโยบาย,การมอบหมายงาน,การสร้างแรงจูงใจ,การทำฐานข้อมูลบุคคล,การทำกิจกรรมร่วมกัน สปก.ศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
- มีการแจ้งนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานให้บุคลากรทราบ	↔									บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน	กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ	
- มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน	↔									บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	หัวหน้าแต่ละกลุ่มงาน	
- การสร้างแรงจูงใจโดยการประเมินความดีความชอบด้วยความยุติธรรม				↔					↔	บุคลากรมีความพึงพอใจในการประเมิน	หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าหน่วยงาน	
- มีการจัดทำฐานข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัย			↔							นำข้อมูลบุคลากรมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	
- การรับประทานอาหารร่วมกัน	↔								↔	บุคลากรในหน่วยงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน	รับผิดชอบร่วมกัน	

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
- การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	←	—	—	—	—	—	—	—	→		ทุกกลุ่มงาน	
- มีการสอนงาน การส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ	←	—	—	—	—	—	—	—	→		ทุกกลุ่มงาน	

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม สำนักงานสถิติจังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการ				▬						ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๑.สถิติจังหวัด	-ไม่มี-
2. พิจารณาความต้องการการพัฒนาความรู้ ทักษะ จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการ				▬						ความต้องการการพัฒนาความรู้ทักษะ	๑.สถิติจังหวัด	-ไม่มี-
3. พัฒนาความรู้ ทักษะ เช่น การสอนงาน แนะนำวิธีปฏิบัติ ให้เอกสาร/ตำรา ฯลฯ					▬	▬	▬	▬	▬	มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ	-ไม่มี-

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สำนักงานสถิติจังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. พัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การสอนงาน แนะนำวิธีปฏิบัติ ให้เอกสาร/ตำรา ฯลฯ										มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น	๑.สถิติจังหวัด ๒.ฝ่ายวิชาการฯ ๓.ฝ่ายปฏิบัติฯ	-ไม่มี-

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการ (ตุลาคม)											กลุ่ม กบส.	๖๗,๕๐๐ บาท
๒. สำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ในแต่ครั้ง (๑๕ ครั้ง/๑ ปี)												
๓. เริ่มดำเนินโครงการ (ตุลาคม – กันยายน)												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ขออนุมัติโครงการ (ตุลาคม)											กลุ่ม กบส.	๖๗,๕๐๐ บาท
๒. สำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ในแต่ครั้ง (๑๕ ครั้ง/๑ ปี)												
๓. เริ่มดำเนินโครงการ (ตุลาคม – กันยายน)												

แผนการดำเนินงานตาม

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การประชุมมอบนโยบายผู้บริหารเช่นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. จัดประชุมสำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ประจำเดือน แกเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีเกษตรจังหวัดศรีสะเกษเป็นประธาน	✓	✓	✓								(กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)	
๒. จัดประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน โดยมีเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ เป็นประธาน												
๓. มอบงานโดยจำแนกตามประเด็นให้เจ้าภาพแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ												
๔. แจ้งให้รายงานให้ จังหวัด กรมฯ หรือกระทรวงฯ ทราบตามหนังสือสั่งการ												

แผนการดำเนินงานตาม

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของจังหวัด

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. มอบหมายเจ้าหน้าที่เข้าประชุมร่วมกับจังหวัดศรีสะเกษ	✓	✓	✓								(กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)	
๒. ตอบรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของจังหวัด												
๓. ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทราบ												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ จัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ โดยให้เบิกเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกเดือน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. รายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ	✓	✓	✓								ฝ่ายบริหารทั่วไป	
๒. แผนการออกปฏิบัติราชการในพื้นที่ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ												
๓. หนังสือขออนุญาตไปปฏิบัติราชการในพื้นที่ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ												
๔. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรอกแบบฟอร์มการขอเบิกเบี้ยเลี้ยงในการออกไปปฏิบัติราชการในพื้นที่												
๕. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร												
๖. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป โอนเงินเข้าบัญชีให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ออกปฏิบัติราชการในพื้นที่												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การจัดเก็บประวัติเจ้าหน้าที่ตาม กพ.๗ ไว้ที่งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. เมื่อมีข้าราชการย้ายมาหรือบรรจุใหม่ขอ กพ.๗ จากต้นสังกัด	✓	✓	✓								ฝ่ายบริหารทั่วไป	
๒. เก็บไว้ที่ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา โครงการกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ เช่น ประเพณีสงกรานต์ งานเทศกาลปีใหม่

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ประชุมหารือแนวทางการจัดงาน			✓								ฝ่ายบริหารทั่วไป	
๒. รวบรวมงบประมาณ				✓								
๓. ดำเนินการจัดงานประเพณีสงกรานต์				✓								

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การสอบชิงทุนเพื่อศึกษาต่อ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. เมื่อกรมฯ/กระทรวงฯ แจ้งเรื่องการสอบเพื่อรับทุนการศึกษาต่อมายังจังหวัด	✓	✓	✓								(กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)	
๒. ติดประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งให้อำเภอทราบรายละเอียดการสมัครสอบ												
๓. จังหวัดทำหนังสือรับรองคุณสมบัติแก่เจ้าหน้าที่ที่สนใจสมัครสอบ												
๔. ผู้สมัครเข้ารับการสอบตามวัน/เวลา/สถานที่ที่กำหนด												
๕. ประชาสัมพันธ์ให้จังหวัดและอำเภอทราบ เมื่อกรมฯ/กระทรวงฯ ประกาศผลสอบ												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ระดับจังหวัด/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.จัดทำแผนงานการประชุมฯ	✓	✓	✓								(กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ)	๑๖๔,๐๐๐
๒.ทำหนังสือแจ้งกลุ่ม/ฝ่าย สำนักงานเกษตรอำเภอ												
๓.ดำเนินการจัดประชุมฯ ตามแผน												
๔.นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกในระบบ การรายงานของกรมฯ												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา โครงการฝึกอบรมแนะแนวการปฏิบัติงานราชการแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. เมื่อกรมฯแจ้งรายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่มายังจังหวัด	✓	✓	✓								ฝ่ายบริหารทั่วไป	
๒. มีการแจ้งเวียนให้กลุ่ม/ฝ่าย/อำเภอทราบ												
๓. ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เรียนรู้ระบบงานจากแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย												
๔. ทำหนังสือส่งตัวเจ้าหน้าที่ไปอำเภอเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่												

แผนการดำเนินงาน

☑ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการพัฒนาผู้นำเป็นเลิศกลุ่มผู้บริหารจังหวัดศรีสะเกษ ในหลักการ การนำทีมและปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ โดยสำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑ ขออนุมัติโครงการ											กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕๔,๕๔๐.-
๒ สำนักงานจังหวัด และผู้แทนจังหวัดที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา จัดทำโครงการฯ หลักสูตรฝึกอบรมฯ เตรียมทีมวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม										๑. จังหวัดศรีสะเกษมีบุคลากรที่ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากบุคลากร	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓ ดำเนินการฝึกอบรมด้วยการสัมมนา(Seminar)โดยมีวิทยากร เป็นผู้บรรยายเนื้อหา และหลักการสลับกับวีดีทัศน์ รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการอบรมวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษา ระดมสมอง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน										๒. จังหวัดศรีสะเกษมีบุคลากรที่ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นด้วยการใช้ภาษาแห่งความไว้วางใจ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	