




การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รอบ 6 เดือน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 077-272926

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
1. ด้านการสรรหา			
จำนวนส่วนราชการที่สามารถจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัดได้	พัฒนาระบบบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนโดยการตรวจสอบกำลังคนว่ามี “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2. มีการแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โอน และลาออก 3. กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองของจังหวัดให้ชัดเจนเพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียง 4. วิเคราะห์อัตรการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อวางแผนจัดอัตรากำลังทดแทน 5. หาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเกลี่ยอัตรากำลัง หรือเสริมอัตรากำลัง ในภาวะเร่งด่วน 6. หาแนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน ได้แก่ ปรับระบบการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานการเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ และการหมุนเวียนบุคลากรที่อยู่ในสายวิชาชีพเดียวกัน การจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานตามสายงานที่ขาดแคลน การถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานภายนอก (เอกชน) รับไปดำเนินการ การขออัตรากำลังที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นคืน เป็นต้น 	ไม่ใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการสรรหาคณะบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	พัฒนาระบบการสรรหาคณะบดีที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางขององค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามภารกิจของหน่วยงาน 2. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ 3. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครัฐโดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส และเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน 4. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ 5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงานและส่วนราชการมีโอกาสเลือกคน 	ไม่ใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
2. ด้านการพัฒนา			
จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัด 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้บุคลากรในสังกัดตามหลักสูตรสายวิชาชีพ และไม่ใช้สายอาชีพ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย ผลงานบริการ 5. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการดำเนินชีวิต 6. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ 7. จัดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร หลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 8. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย 9. ส่งเสริมการจัดการความรู้และเสริมสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ของบุคลากร 10. เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก 	ไม่ใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามวินัยอย่างเคร่งครัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของส่วนราชการ 2. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ 3. จัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการและคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยา 4. จัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 5. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม/จรรยาข้าราชการ 6. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด 7. การจัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการในส่วนราชการ 	ไม่ใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
3. ด้านการรักษาไว้			
จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและ เป้าหมายการทำงานจากองค์กรสู่หน่วยงาน และลงสู่รายบุคคล มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น และมีการจัดสรร แรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม 	ไม่ใช้งบประมาณ
จำนวนส่วนราชการมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ
จำนวนส่วนราชการที่มีการสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากร จัดแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดูแลและจัดสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติงาน จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร 	ไม่ใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า	งบประมาณ
4. ด้านการใช้ประโยชน์			
จำนวนส่วนราชการที่มีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ 2. หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล ใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความอิสระและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 3. หัวหน้าส่วนราชการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับของหน่วยงาน 4. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม 	ไม่ใช้งบประมาณ