



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
☎ 077-272926

รายการ/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
<u>การสรรหา</u> 1) จำนวนส่วนราชการที่สามารถจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัดได้	กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ	1. จัดทำแผนการบริหารกำลังคนโดยการตรวจสอบกำลังคนว่ามี “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2. จัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โอน และลาออก 3. กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองของจังหวัดให้ชัดเจนเพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียง 4. วิเคราะห์อัตราการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อวางแผนจัดอัตรากำลังทดแทน 5. กำหนดแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเกลี่ยอัตรากำลัง หรือเสริมอัตรากำลัง ในภาวะเร่งด่วน 6. กำหนดแนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน ได้แก่ ปรับระบบการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานการเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ และการหมุนเวียนบุคลากรที่อยู่ในสายวิชาชีพเดียวกัน การจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานตามสายงานที่ขาดแคลน การถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานภายนอก (เอกชน) รับไปดำเนินการ การขออัตรากำลังที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นคืน เป็นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.67 - ธ.ค.67)

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
2) จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาระบบการสรรหาคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	1. ดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการคณบดีรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามภารกิจของหน่วยงาน 2. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครับที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ 3. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรภาครัฐโดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส และเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน 4. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ 5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงานและส่วนราชการมีโอกาสเลือกคน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.67 - ธ.ค.67)

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<u>การรักษาไว้</u> 1) จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน	1. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและ เป้าหมายการทำงานจากองค์กรสู่หน่วยงาน และลงสู่รายบุคคล มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น และมีการจัดสรร แรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.68- มี.ค.68)
2) จำนวนส่วนราชการมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	กิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.67 - ธ.ค.67)
3) จำนวนส่วนราชการที่มีการสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน	กิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน	1. จัดทำแผนการสร้างผูกพันของบุคลากร 2. จัดทำแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. จัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4. ดูแลและจัดสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 5. สสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติงาน 6. จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 7. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 8. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) 9. ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.68 - ก.ย.68)

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<u>การใช้ประโยชน์</u> จำนวนส่วนราชการที่มีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมการพัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1. หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ 2. หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล ใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความอิสระและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 3. หัวหน้าส่วนราชการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับของหน่วยงาน 4. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.67 - ธ.ค.67)

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
1) จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัด 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้บุคลากรในสังกัดตามหลักสูตรสายวิชาชีพ และไม่ใช่สายอาชีพ 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	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.68- มี.ค.68)

ตัวชี้วัด	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
2) จำนวนส่วนราชการที่สามารถดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด	1. จัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของส่วนราชการ 2. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ 3. จัดทำข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการและคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยาบรรณ 4. จัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 5. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม/จรรยาข้าราชการ 6. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด 7. การจัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการในส่วนราชการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.68- มี.ค.68)
	โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	อบรมเพื่อให้หลักคิดและแนวทางในการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลการประเมินในประเด็นจุดอ่อน จุดแข็ง และนำข้อเสนอแนะของผู้ตรวจประเมินมาจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ/บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค รวมทั้งบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คน	90,000.-	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.68- มี.ค.68)
	โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรภาครัฐ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง และส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนกลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	75,000.-	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.68- มิ.ย.68)