



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดสุรินทร์ ๕ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

(ฉบับทบทวนปี 2566)

จัดทำโดย

จังหวัดสุรินทร์

สำนักงานจังหวัดสุรินทร์

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-4417-3937

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ กรอบความคิดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๑ ที่มา/หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓
๑.๓ ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
บทที่ ๒ ประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์	๖
สถานการณ์ปัจจุบันด้านโครงสร้างหน่วยงานและกำลังคนของจังหวัดสุรินทร์	๖
๑) โครงสร้างส่วนราชการ	๖
๒) อัตรากำลังบุคลากร สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๗
๓) โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๗
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	๘
๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๘
๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์	๑๐
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๕
๔.๑ วิสัยทัศน์	๑๕
๔.๒ พันธกิจ	๑๕
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๕
๔.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	๑๖
๔.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๘
๔.๖ แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๓
บทที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	๒๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ทบวทวนปี พ.ศ. ๒๕๖๖)	

บทที่ ๑

กรอบความคิดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ที่มา/หลักการและเหตุผล

๑.๑.๑ สำนักงาน ก.พ.ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการ ของประชาชน และเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มี จิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง

๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ

๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล

๕) สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้ง

ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม

๑.๑.๒ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัด จะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุด ในการสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการและจังหวัด นอกจากนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังเป็นการเพิ่มบทบาท ของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ (Routine Work) ที่เป็นการดำเนินงานในเชิงรับ มาเป็น การทำงานในเชิงรุก หาแนวทางปฏิบัติ และกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กำหนดไว้ โดยการกำหนดกลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณด้านบุคคล โดยจังหวัดสุรินทร์ได้ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบ ในการดำเนินการแล้ว

๑.๑.๓ ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ผลักดันให้ภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและการทำงานของ ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นบริบทการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ความเชื่อมโยงของโลกและสภาวะวิกฤต ต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน มีความเฉพาะ และไม่สามารถใช้แนวทาง หรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิมได้อีกต่อไป ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง ที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือของภาครัฐและความคาดหวังและ การตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมไปถึง ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขัน บนความได้เปรียบของข้อมูล ภายใต้ปัจจัยผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการ การทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและ แผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

/ประเด็นการพัฒนาที่ ๑...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

โดยมีผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ

๑) บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มีมองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒) หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรม ที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

๑.๑.๔ จังหวัดสุรินทร์จึงจัดทำ “แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)” เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้ครอบคลุม ๕ มิติของมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแผนแม่บทให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบและแนวทางการบริหารจัดการบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับวิถีคิด วิถีการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ของจังหวัดสุรินทร์ “เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๑.๒ กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ที่ส่วนราชการและจังหวัดต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ มีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริหาร (HR Automation)

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

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการของจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด จะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

/๑.๓ ขั้นตอนการจัดทำ...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๑.๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. แต่งตั้งคณะทำงานผู้รับผิดชอบและจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard ให้กับคณะทำงาน

๒. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดที่มีต่อการพัฒนาองค์การมาวินิจฉัย วิเคราะห์ประกอบกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของจังหวัด

๓.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลภาครัฐ

๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.๑ กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการ

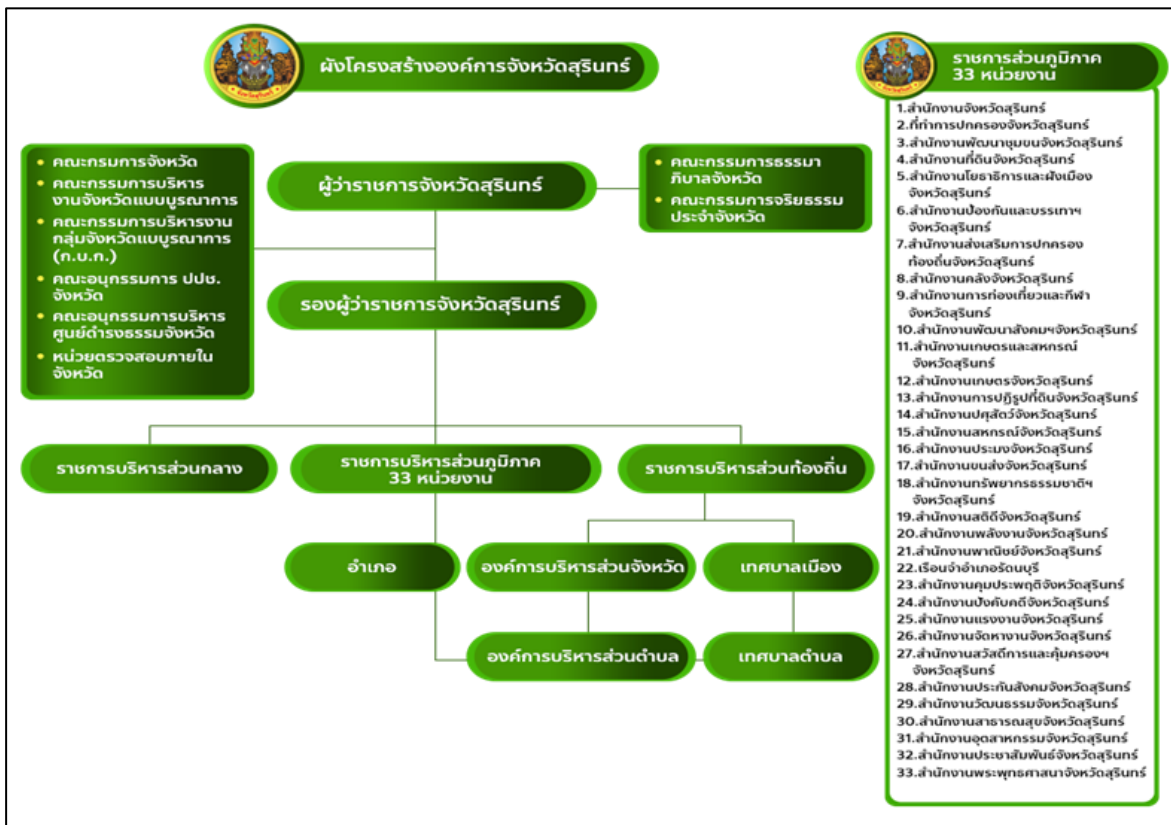
บทที่ ๒

การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

สถานการณ์ปัจจุบันด้านโครงสร้างหน่วยงานและกำลังคนของจังหวัดสุรินทร์

๑) โครงสร้างส่วนราชการ

๑. ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	จำนวน	๓๓	หน่วยงาน
๒. หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง	จำนวน	๘๘	หน่วยงาน
๓. หน่วยงานอิสระ	จำนวน	๓๒	หน่วยงาน
๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๗๓	แห่ง
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	๑	แห่ง
- เทศบาลเมือง	จำนวน	๑	แห่ง
- เทศบาลตำบล	จำนวน	๒๗	แห่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑๔๔	แห่ง



/๒) อัตรากำลังบุคลากร...

๒) อัตรากำลังบุคลากร สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จำนวนกำลังคน)

๑. ข้าราชการ	จำนวน	๕,๑๔๙	คน
๒. พนักงานราชการ	จำนวน	๔๑๖	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑๖๖	คน
๔. พนักงานกองทุน	จำนวน	๓๗	คน
๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	๒,๘๔๖	คน
๖. พนักงานเฉพาะกิจ	จำนวน	๖	คน
๗. ลูกจ้างทั่วไป/เหมาบริการ	จำนวน	๙๐๘	คน
๘. ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	๗๘๓	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๑๐,๓๑๑	คน

๓) โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (โครงสร้างกำลังคน)

ประเภท	ระดับการศึกษา				เพศ (คน)			อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการเฉลี่ย (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ชาย	หญิง	รวม		
ข้าราชการ	๓๗๐	๔,๔๘๙	๔๒๔	๖๔	๑,๒๙๓	๓,๘๕๖	๕,๑๔๙	๔๑	๒๒
พนักงานราชการ	๔๕	๓๕๙	๑๑	๐	๑๓๒	๒๘๔	๔๑๖	๔๐	๑๖
ลูกจ้างประจำ	๑๕๓	๑๓	๐	๐	๗๘	๘๕	๑๖๖	๔๒	๑๘
พนักงานกองทุน	๑	๓๖	๐	๐	๖	๓๑	๓๗	๓๐	๑๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๒,๔๗๓	๓๗๐	๓	๐	๙๔๑	๑,๙๐๕	๒,๘๔๖	๔๐	๒๔
พนักงานเฉพาะกิจ	๐	๖	๐	๐	๑	๕	๖	๒๘	๒
ลูกจ้างทั่วไป/เหมาบริการ	๖๖๗	๒๓๘	๒	๐	๓๗๙	๕๒๙	๙๐๘	๓๕	๘
ลูกจ้างชั่วคราว	๓๓๑	๔๕๐	๒	๐	๑๘๗	๕๖๙	๗๘๓	๓๗	๑๐
รวม	๔,๐๔๐	๕,๙๖๑	๔๔๒	๖๔	๓,๐๑๗	๗,๒๖๔	๑๐,๓๑๑	๓๖.๗	๑๓.๗

/บทที่ ๓...

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์

๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะองค์กร และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ให้กับข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ ส่วนราชการ

๒. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุรินทร์ต่อการพัฒนาองค์การมาวินิจฉัย วิเคราะห์ ประกอบกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของจังหวัด

๓.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.๑ กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการ

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๕

วิสัยทัศน์ของจังหวัดสุรินทร์ (Vision)

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

๑. เพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชน

๒. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์ของจังหวัด (Goals)

ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

๑. พื้นที่การเกษตรได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น ๔,๐๐๐ ไร่ต่อปี

๒. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๓. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

๔. พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น ๑๐,๐๐๐ ไร่ต่อปี

๕. คริวเรือนยากจนเป้าหมายได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน ๔๓๐ คริวเรือน

๖. จำนวนคดีอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๕

๗. ปริมาณการกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๓๐ ล้าน ลบ.ม.

๘. สัดส่วนปริมาณขยะที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

/ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategies Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์อย่างครบวงจรและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน การบริการ และเชื่อมโยงเศรษฐกิจ

ชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัย

กลยุทธ์ของจังหวัด (Strategies)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์อย่างครบวงจรและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน การบริการ และเชื่อมโยงเศรษฐกิจ

ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาด้านท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกรสู่

SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการ

บริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

/๓.๓ การวิเคราะห์

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

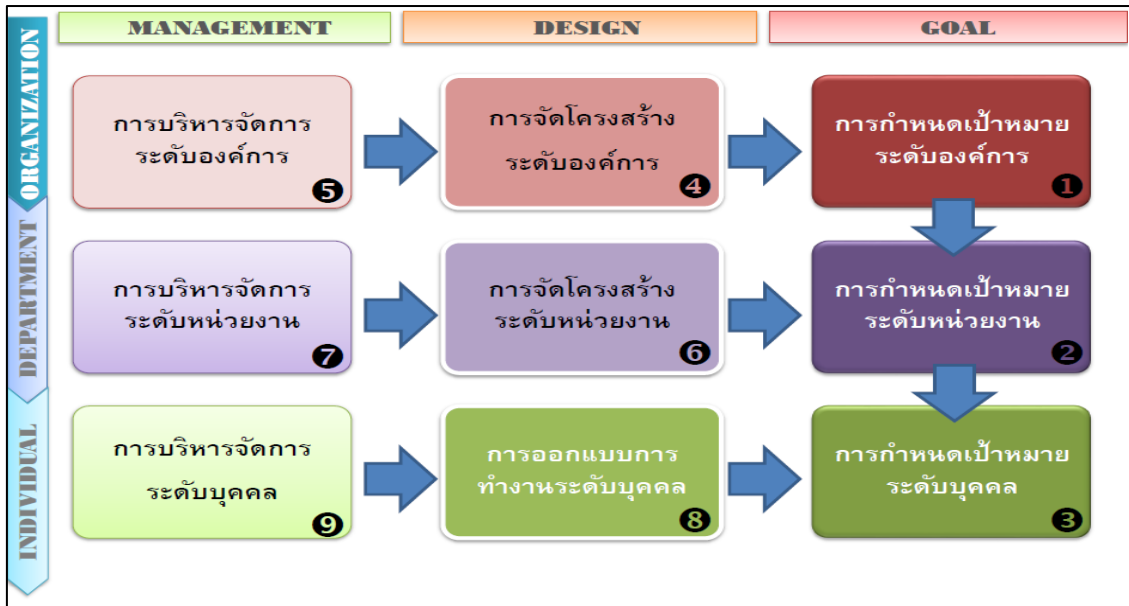
๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

๓.๓.๑ แบบสำรวจการพัฒนาองค์การ

จากประเด็นคำถาม ๓๖ ข้อ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal)
๑.	จังหวัดมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างชัดเจน
๒.	จังหวัดมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
๓.	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากวิเคราะห์ข้อมูลที่ดี (เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจังหวัด ผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น)
๔.	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ทำให้จังหวัดดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับจังหวัด (Organization Design)
๕.	โครงสร้างของหน่วยงานในจังหวัดมีการกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด และช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ
๖.	จังหวัดมีหรือจัดตั้งหน่วยงาน (อาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน ฯลฯ) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
๗.	จัดท่วงจัดรูปแบบการทำงานที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๘.	จังหวัดมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ หรือ ประกาศ ที่มีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของจังหวัดมีประสิทธิภาพ
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับจังหวัด (Organization Management)
๙.	จังหวัดมีระบบการติดตามแผนยุทธศาสตร์การประเมินวัดผลงานของจังหวัดและการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้
๑๐.	จังหวัดมีการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์เทคโนโลยีและบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของจังหวัด
๑๑.	จังหวัดมีการจัดทำแผนการสื่อสารติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานร่วมกัน
๑๒.	การบริหารจัดการภายในของจังหวัดมีความโปร่งใสและเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรในจังหวัด
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน (Department Goal)
๑๓.	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของจังหวัด
๑๔.	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเอง นอกเหนือจากตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากระดับจังหวัด
๑๕.	หน่วยงานมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
๑๖.	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงของโครงการหรือการดำเนินงาน ที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กร หรือ ผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในอนาคต
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับหน่วยงาน (Department Design)
๑๗.	ภายในหน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่างทีมงาน
๑๘.	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการ หรือการพัฒนาการบริการใหม่ๆ

๑๙.	ภายในหน่วยงานมีการออกแบบระบบงานให้แต่ละทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม และเกิดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน หรือนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒๐.	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และสามารถติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับหน่วยงาน (Department Management)
๒๑.	หน่วยงานมีระบบการติดตามแผนงานโครงการ การประเมินวัดผลงานของหน่วยงานและมีการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนงานโครงการได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้
๒๒.	หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์การปฏิบัติงานและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้
๒๓.	หน่วยงานมีการประชุมหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพใช้เวลาอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้เกิดการรับรู้ มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน
๒๔.	หน่วยงานมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal)
๒๕.	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานของบุคลากรส่วนใหญ่ได้กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน
๒๖.	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก ๖ เดือน หรือ ๑ปี
๒๗.	ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจนและถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
๒๘.	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นในรอบปี
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบการทำงานระดับบุคคล (Individual Design)
๒๙.	บุคลากรในจังหวัดรับทราบขั้นตอนการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่ต้องประสานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน
๓๐.	ระบบงานหรือกระบวนการภายในเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
๓๑.	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานได้ตามเป้าหมาย เช่น การออกแบบ-จัดวางโต๊ะทำงาน การมีพื้นที่หรือช่องทางในการปรึกษาหารือ การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการทำงาน เป็นต้น
๓๒.	ลักษณะงานภายในหน่วยงานได้ออกแบบให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับบุคคล (Individual Management)
๓๓.	บุคลากรได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือ เวลาอย่างเหมาะสมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
๓๔.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
๓๕.	บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓๖.	บุคลากรมีความรักและผูกพันกับจังหวัด



๓.๓.๒ การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษา และส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ จังหวัดสุรินทร์ได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยง ของนโยบาย แผนระดับต่างๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้งได้วิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจและอัตรากำลังของจังหวัดสุรินทร์ และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

/๓.๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม...

๓.๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัดสุรินทร์ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาลและแผนปฏิบัติการจังหวัดสุรินทร์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ มีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

ข้อที่จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติการจังหวัดสุรินทร์</p> <p>๒. มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์</p> <p>๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๕. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๖. มีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน</p>	<p>๑. บุคลากรจังหวัดสุรินทร์ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมากกำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่</p> <p>๒. จังหวัดสุรินทร์ยังขาดแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทน บุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๔. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้าน ICT และขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๗. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร</p> <p>๘. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร</p>

/๗. มีการให้...

ข้อที่จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๗. มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น</p>	<p>-</p>
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๑. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area – based Approach)</p> <p>๒. การทำงานรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)</p> <p>๓. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p> <p>๔. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่ แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p>	<p>๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล มีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</p> <p>๓. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด</p>

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔.๑ วิสัยทัศน์สุรินทร์

“เป็นองค์กรที่บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด ด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี”

๔.๒ พันธกิจ

๑. จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ความชำนาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ตลอดจนปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี
๓. บริหารผลการปฏิบัติราชการ ระบบการประเมินผลงาน ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรไว้
๔. สร้างองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และบูรณาการความร่วมมือ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมืออาชีพ
๒. พัฒนาระบบงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด
๔. เสริมสร้างส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในระบบคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

/๔.๔ การกำหนด...

๔.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ รองรับการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ได้ อย่างมืออาชีพ	๑.๑ บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะให้มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	๑.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
		๑.๒ บุคลากรในส่วน ราชการมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะที่จำเป็นต่องาน ด้านประชาคมอาเซียน (AC)	๑.๒.๑ จำนวนบุคลากรในส่วนราชการ ได้รับความรู้ความเข้าใจและพัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่องานด้านประชาคม อาเซียนและได้รับการ อย่างน้อย หน่วยงานละ ๒ คน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาระบบงาน เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพ	๒.๑ สร้างเครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนส่วนราชการที่มี บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะทำงานและเครือข่าย
		๒.๒ มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ ร้อยละของส่วนราชการประจำ จังหวัดที่มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรใน ระบบฐานข้อมูลบุคคล ๒.๒.๒ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล บนเว็บไซต์ของจังหวัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. พัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและความ ผูกพันต่อองค์กรเพื่อ รักษาบุคลากรให้ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายของจังหวัด	๓.๑ พัฒนาศักยภาพและ สร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่องแก่ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร
		๓.๒ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีความโปร่งใส และเป็น ธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้กับบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ

/มิติที่ ๓...

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๔. เสริมสร้างส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ บริหารจัดการ ความรู้ และนำเทคโนโลยี มาใช้สร้างเครือข่ายแห่ง การเรียนรู้	๔.๑ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๔.๑.๑ จำนวนกิจกรรม/ แผนงานที่ส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนา ๔.๑.๒ จำนวนโครงการ ฝึกอบรมที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การประกัน คุณภาพการฝึกอบรม
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๕. สร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้อยู่ใน ระบบคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ การรับผิดชอบต่อผลของ การตัดสินใจในการวินิจฉัย/ การใช้ดุลยพินิจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๑.๑ จำนวนเรื่องร้องทุกข์ เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		๕.๒ สร้างความโปร่งใส เป็น ธรรมในการบริหารงานบุคคล	๕.๒.๑ มีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่ชัดเจน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖.๑ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง บุคลากรด้วยกันเอง	๖.๑.๑ มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง
		๖.๒ บุคลากรมีความสุขและ ความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ สภาพแวดล้อมในปฏิบัติงาน และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ มีความสุขและมีความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

/๔.๕ แผน...

๔.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
เป็นองค์กรที่บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมืออาชีพ ๒. พัฒนาระบบงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด ๔. เสริมสร้างส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ๕. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในระบบคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๖. พัฒนาคูณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
พันธกิจ												
๑. จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ความชำนาญและสมรรถนะในการทำงาน มีมาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ตลอดจนปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี ๓. บริหารผลการปฏิบัติราชการ ระบบการประเมินผลงาน ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรไว้ ๔. สร้างองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และบูรณาการความร่วมมือ ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี												
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์ฯ	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	-	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๕๐	๒๐	ทุกส่วนราชการ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์ฯ	มิติ	
	๒. บุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะที่จำเป็นต่องานด้านประชาคมอาเซียน (AC)	๒. จำนวนบุคลากรในส่วนราชการ ได้รับความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่องานด้านประชาคมอาเซียน และได้รับการ อย่างน้อย หน่วยงานละ ๒ คน	-	-	-	-	-	๒	๕๐	๕๐		ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. จำนวนส่วนราชการที่มีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะทำงานและเครือข่าย	-	๒๙	๓๐	๓๑	๓๒	๓๓	๓๐	๓๐	๒๐	สนจ.สร.
	๔. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. ร้อยละของส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคคล	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๕	๕๐		ทุกส่วนราชการ
		๕. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของจังหวัด	-	-	-	-	-	มี	๒๕			สนจ.สร.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์ฯ	มิติ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาศักยภาพและสร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๔๐	๔๐	๒๐	ทุกส่วนราชการ
	๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากร	๗. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๐	๓๐		ทุกส่วนราชการ

มติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มติ	
	๗. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๙. จำนวนกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๓๐		ทุกส่วนราชการ
		๑๐. จำนวนโครงการฝึกอบรมที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	๑	๑๕			ทุกส่วนราชการ
มติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๘. การรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจในการวินิจฉัย/การใช้ดุลยพินิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	๔	๓	๒	๑	ไม่มี	๕๐	๕๐	๒๐	สนจ.สร.
	๙. สร้างความโปร่งใส เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	๑๒. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน	-	ไม่มี	-	-	-	มี	๕๐	๕๐		สนจ.สร.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์ฯ	มิติ	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑๐.ส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และ ระหว่างบุคลากรด้วย กันเอง	๑๓. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-	-	-	-	-	๑	๕๐	๕๐	๒๐	สนจ.สร. และทุกส่วน ราชการ
	๑๑.บุคลากรในจังหวัดมี ความผาสุกและความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	๑๔.บุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐	๕๐		สนจ.สร. และทุกส่วน ราชการ

๔.๖ แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/งาน (ผู้รับผิดชอบ)	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดสุรินทร์ (สนจ.สร.) ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (สนจ.สร./ทุกส่วนราชการ) ๓. การขับเคลื่อนการดำเนินการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สนจ.สร.)	- การจัดกิจกรรมสนับสนุนตามโครงการ - รายงานผลการดำเนินงาน
	๒. บุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะที่จำเป็นต่องานด้านประชาคมอาเซียน (AC)	๒. จำนวนบุคลากรในส่วนราชการได้รับความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่องานด้านประชาคมอาเซียนและได้รับการอย่างน้อยหน่วยงานละ ๒ คน	๔. โครงการเตรียมความพร้อมของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) (สนจ.สร./ทุกส่วนราชการ)	รายงานผลการดำเนินโครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๓. สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. จำนวนส่วนราชการที่มีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน และเครือข่าย	๕. การแต่งตั้งสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด (สนจ.สร.)	ตรวจสอบคำสั่งแต่งตั้งฯ
	๔. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. ร้อยละของส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคคล	๖. การบันทึกข้อมูลบุคลากรภาครัฐในสังกัดในระบบฐานข้อมูลบุคคล (สนจ.สร.,ทุกส่วนราชการ)	ติดตามการบันทึกข้อมูลของส่วนราชการให้เป็นปัจจุบัน
		๕. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของจังหวัด	๗. จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์จังหวัด (สนจ.สร.)	ข้อมูลในเว็บไซต์เป็นปัจจุบัน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/งาน (ผู้รับผิดชอบ)	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาศักยภาพและสร้าง มูลค่าอย่างต่อเนื่องแก่ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร	๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึง พอใจต่อการพัฒนาบุคลากร	๘. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กร (สนจ.สร.)	การดำเนินการ ตามแผนฯ
	๖. มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีความโปร่งใส และเป็น ธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้กับบุคลากร	๗. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึง พอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๙. จัดทำและแจ้งหลักเกณฑ์ แนวทาง และกรอบระยะเวลาการ บริหารผลการปฏิบัติราชการ (สนจ.สร.) ๑๐. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามรอบการประเมินฯ (สนจ.สร.)	มีการทบทวน และปรับปรุงให้มี ความเหมาะสม คล่องตัวและเป็น ธรรม
	๗. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มี การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	๙. จำนวนกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนา ๑๐. จำนวนโครงการฝึกอบรมที่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกัน คุณภาพการฝึกอบรม	๑๑. กิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรในสังกัด (ทุกส่วนราชการ) ๑๒. การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา (ทุกส่วนราชการ)	- รายงานผลการ ดำเนินงาน - การเข้าร่วม กิจกรรมของส่วน ราชการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/งาน (ผู้รับผิดชอบ)	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิต ชอบด้านกาบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๘. การรับมิตชอบต่อผลของ การตัดสินใจในการวินิจฉัย/ การใช้ดุลยพินิจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. การมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รองผู้ว่า ราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและ นายอำเภอปฏิบัติราชการแทน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สนจ.สร.)	มีการทบทวน และปรับปรุงให้มี ความเหมาะสม คล่องตัวและเป็น ธรรม
	๙. สร้างความโปร่งใส เป็น ธรรมในการบริหารงาน บุคคล	๑๒. มีการประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่ชัดเจน	๑๔. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ (สนจ.สร.) ๑๕. การประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน (สนจ.สร.)	การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ของ ส่วนราชการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๐. ส่งเสริมความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง บุคลากรด้วยกันเอง	๑๓. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑๖. โครงการ/กิจกรรมสัมพันธ์ (สนจ.สร./ทุกส่วนราชการ)	การเข้าร่วม กิจกรรมของส่วน ราชการ
	๑๑. บุคลากรในจังหวัดมี ความผาสุกและความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน	๑๔. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๗. การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก แรงจูงใจ และความ พึงพอใจของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงความพึงพอใจด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สนจ.สร.)	การดำเนินการ ตามแผนฯ/ สำรวจความพึง พอใจ

บทที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (ritative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของระบบราชการ รวมถึงองค์กร ปรกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรในองค์กรให้สามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยการบริหารจัดการให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

การพัฒนา และยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมได้ภายใต้มาตรฐานระบบคุณภาพที่มีการรับรอง "คน" จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลแต่ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกในการทุ่มเทและรักองค์กร การสร้างจิตสำนึกในการทำงานโดยเฉพาะด้านบริการที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์และกลไกการทำงานของจิตใจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการนำทักษะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านบริการตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรในท้องถิ่นขาดจิตสำนึกในการอุทิศตนให้กับองค์กรก็ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานภายในองค์กร จังหวัดสุรินทร์ จึงได้ตระหนักถึงการพัฒนากุศลกร ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงได้จัดโครงการ/การฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อการพัฒนา Organization Development (OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมการรังวัดทำแผนที่พิพาท ตามคำสั่งศาล ฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ คน	สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยกสนสอยงาน และการถ่ายทอดความรู้ ฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๒๒ มกราคม ๒๕๖๗ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ คน	

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓	โครงการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑ มกราคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์
๔	โครงการอบรมการใช้งานในการเป็นสำนักงานที่ดินอิเล็กทรอนิกส์	๓ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐๐ คน	
๕	โครงการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จำนวน ๑ รุ่น	วันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖	๔,๐๐๐.-	๑๐๐ คน	สำนักงานคลังจังหวัดสุรินทร์
๖	โครงการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๑๐๐ คน	วันที่ ๑๒ ธ.ค. ๖๖	๑๕,๖๐๐.-	๒๐๐ คน	
๗	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดและแหล่งความรู้อื่นๆ	๖ เดือนแรก ๑ หลักสูตร ๖ เดือนหลัง ๑ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๙ คน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์
๘	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารทักษะด้านดิจิทัล (Digital)	ต.ค.๒๕๖๖ – พ.ค.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๔ คน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
๙	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการการยศาสตร์ และการป้องกันปัญหาออฟฟิศซินโดรมในพนักงาน	ต.ค.๒๕๖๖ – พ.ค.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๔ คน	
๑๐	การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ต.ค.๖๖-มี.ค.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๐ คน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
๑๑	การจัดการความรู้ (KM)	ต.ค.๖๖-มี.ค.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๐ คน	

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๒	โครงการนักเรียนรุ่นใหม่มีใบขับขี่ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๑ ก.พ.๖๗ - ๓๐ มี.ย. ๖๗	๕๑๗,๓๐๐	๗๐๐ คน	สำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์
๑๓	การสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์อย่างง่าย ด้วย ArcGIS Survey๑๒๓ (รุ่นที่ ๑/๖๗)	๑๓-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ คน	สำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์
๑๔	การพยากรณ์ข้อมูลระดับจังหวัดด้วยการใช้ข้อมูลจากดาวเทียมและ Machine Learning	๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ คน	
๑๕	Digital Code of Merit	๑-๓๐ มี.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ คน	
๑๖	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ	๑-๓๐ มี.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ คน	
๑๗	Data Visualization	๑-๓๐ มี.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ คน	
๑๘	โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับเหตุร้าย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗	๓,๐๐๐	๖๑ คน	เรือนจำอำเภอรัตนบุรี
๑๙	โครงการฝึกทบทวนระเบียบวินัยสำหรับบุคลากรเรือนจำอำเภอรัตนบุรี	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗	๓,๐๐๐	๖๑ คน	
๒๐	โครงการส่งเสริมสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ เรือนจำอำเภอรัตนบุรี	๘ มีนาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๔,๔๕๐	๖๑ คน	
๒๑	โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครคุมประพฤติในการคัดกรองผู้กระทำความผิดคดีอาชญากรรมที่มีอาการทางจิต	๖ มีนาคม ๒๕๖๗	๒,๐๔๐	๓๐ คน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์
๒๒	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมอบรมความรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานคุมประพฤติในการคัดกรองผู้กระทำความผิดคดีอาชญากรรมที่มีอาการทางจิตเวช	๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๔๐ คน	
๒๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดแผนไปสู่ปฏิบัติ	๒๖-๒๘ มี.ย.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์
๒๔	องค์กรคุณธรรม “ขับเคลื่อนสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์เป็นองค์กรคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑ คน	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๕	การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗ - ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ คน	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๒๖	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖ และ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๖ คน	
๒๗	กิจกรรมพี่สอนน้องถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในสายบังคับบัญชาได้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เดือนเมษายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ คน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์
๒๘	ประชุมประจำเดือนของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ คน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๒๙	KM / พี่สอนน้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ คน	
๓๐	โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานพิธี การเขียนบทความองค์ความรู้เพื่อประชาสัมพันธ์งานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๓๑	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เม.ย -สค ๖๗	๔๐,๕๐๐	ยังไม่ได้	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์
๓๒	ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการสาธารณสุข	เม.ย-กย ๖๖	๑,๓๔๙,๐๐๐	กำหนด	
๓๓	อบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	ตค. ๖๖-กย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	
๓๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ประโยชน์ข้อมูลจากระบบ HRMS on cloud	๑๕ - ๑๖ ก.พ.๒๕๖๗	๑๙,๒๕๐	๑๗๕ คน	โรงพยาบาลปราสาท
๓๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพยาบาลระบบส่งต่อโรงพยาบาลปราสาท อ.ปราสาท จ.สุรินทร์	๒๔ ม.ค.๒๕๖๗	๑๑,๐๐๐	๑๐๐ คน	

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓๖	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗	๘,๕๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน	สำนักงานจังหวัดสุรินทร์
๓๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์	๑๓-๑๔ ธันวาคม ๖๖	๔๔,๒๔๔	๖๘ คน	
๓๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์	๑๕-๑๖ มกราคม ๖๗	๔๕,๓๘๔	๗๑ คน	
๓๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์	๖-๘ มีนาคม ๖๗	๖๑,๘๓๔	๖๑ คน	
๔๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์	๒๐-๒๑ มีนาคม ๖๗	๒๙,๐๔๔	๒๕ คน	
๔๑	ประชุมการใช้งานระบบข้อมูลบุคลากรส่วนราชการประจำจังหวัดสุรินทร์	๒๐ ธันวาคม ๖๖	๑,๔๗๐	๔๒ คน	
๔๒	โครงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑๓ คน	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”