



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดสุรินทร์ ๕ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

(ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๙)

จังหวัดสุรินทร์
สำนักงานจังหวัดสุรินทร์
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐-๔๔๑๗-๓๙๓๗

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทที่ ๑ กรอบความคิดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๑ ที่มา/หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓
๑.๓ ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
บทที่ ๒ ประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์	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 (ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๙)	
๕.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	๒๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์	๔๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	

บทที่ ๑

กรอบความคิดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ที่มา/หลักการและเหตุผล

๑.๑.๑ สำนักงาน ก.พ.ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาครัฐของการประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชน และเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง

๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ

๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล

๕) สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้ง

ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม

๑.๑.๒ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัด จะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด นอกจากนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ (Routine Work) ที่เป็งานในเชิงรับ มาเป็นการทำงานในเชิงรุก หาแนวทางปฏิบัติ และกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดกลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณด้านบุคคล โดยจังหวัดสุรินทร์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการแล้ว

๑.๑.๓ ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ผลักดันให้ภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นบริบทการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ความเชื่อมโยงของโลกและสภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน มีความเฉพาะ และไม่สามารถใช้แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิมได้อีกต่อไป ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง ที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือของภาครัฐและความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมไปถึง ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูล ภายใต้ปัจจัยผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการการทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

/ประเด็นการพัฒนาที่ ๑...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (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 รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับวิธีคิด วิธีการทำงาน 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 ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน 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) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด 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 รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

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

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด จะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือ จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองเพื่อให้กำลังคน มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

/๑.๓ ขั้นตอนการจัดทำ...

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 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาครัฐ

๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.๑ กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และจัดทำแผนปฏิบัติการ

/บทที่ ๒...

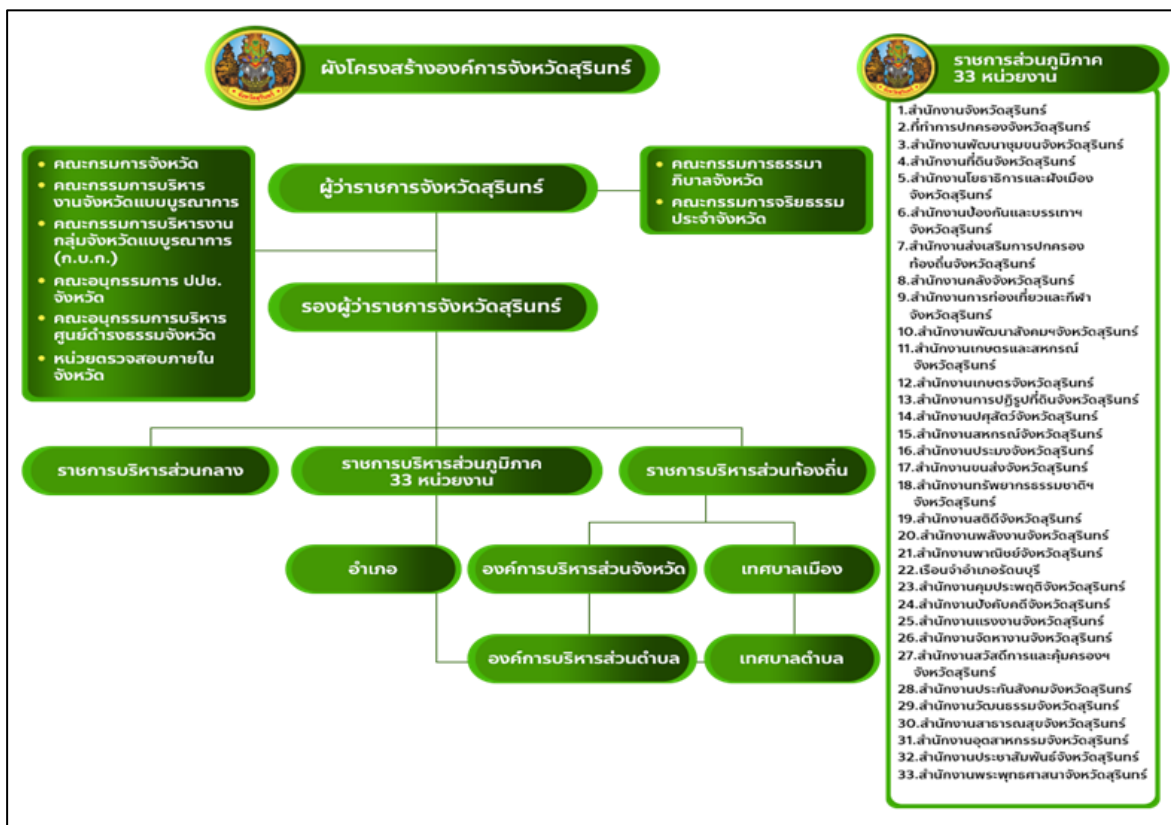
บทที่ ๒

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) กรอบอัตรากำลังบุคลากร สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดสุรินทร์
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวง	ลูกจ้างทั่วไป	
๑	ที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์	๒๑๔	๐	๔๑	๐	๙๔	๓๔๙
๒	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์	๑๑๐	๐	๑	๐	๗	๑๑๘
๓	สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๓๘	๔	๒	๐	๔	๔๘
๔	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุรินทร์	๑๒	๕	๗	๐	๕	๒๙
๕	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	๑๒	๕	๘	๐	๕	๓๐
๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ	๕๗	๐	๒	๐	๕	๖๔
๗	สำนักงานคลังจังหวัดสุรินทร์	๑๖	๑	๒	๐	๒	๒๑
๘	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสุรินทร์	๔	๑	๐	๐	๗	๑๒
๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ	๑๒	๐	๖	๑๔	๑๑	๔๓
๑๐	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	๑๐	๑	๕	๐	๗	๒๓
๑๑	สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์	๑๓๕	๐	๒๙	๐	๐	๑๖๔
๑๒	สำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๒๑	๐	๔	๒	๒๔	๕๑
๑๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์	๔๔	๑	๓๐	๐	๔๑	๑๑๖
๑๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	๓๓	๓	๒๕	๐	๐	๖๑
๑๕	สำนักงานประมงจังหวัดสุรินทร์	๑๖	๐	๕	๐	๓	๒๔
๑๖	สำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์	๓๕	๒	๒๐	๐	๒๙	๘๖
๑๗	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๗	๐	๒	๐	๗	๒๖
๑๘	สำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์	๕	๐	๑๑	๐	๔	๒๐
๑๙	สำนักงานพลังงานจังหวัดสุรินทร์	๖	๐	๐	๐	๙	๑๕
๒๐	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์	๑๓	๐	๓	๐	๑๔	๓๐
๒๑	เรือนจำอำเภอรัตนบุรี	๕๘	๐	๕	๐	๐	๖๓
๒๒	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์	๑๕	๒	๒๒	๐	๑๒	๕๑
๒๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์	๘	๑	๘	๐	๗	๒๔
๒๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	๕	๑	๐	๐	๗	๑๓
๒๕	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์	๗	๑	๕	๐	๙	๒๒
๒๖	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ	๗	๐	๓	๐	๓	๑๓
๒๗	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุรินทร์	๑๓	๓	๐	๒๒	๐	๓๘
๒๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	๒๖	๐	๔	๐	๒๐	๕๐
๒๙	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์	๒,๔๕๓	๕๔	๙๑	๒๓๖	๑,๕๑๗	๔,๓๕๑
๓๐	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุรินทร์	๑๐	๐	๒	๐	๑๑	๒๓
๓๑	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์	๓	๐	๑	๐	๓	๗
๓๒	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์	๑๑	๐	๐	๐	๒	๑๓
๓๓	สำนักงานจังหวัดสุรินทร์	๒๗	๐	๖	๐	๑๘	๕๑
รวม		๓,๔๕๓	๘๕	๓๕๐	๒๗๔	๑,๘๘๗	๖,๐๔๙

/บทที่ ๓...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

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. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ของจังหวัดสุรินทร์ (Vision)

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ 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. ครีวเรือนยากจนเป้าหมายได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน ๔๓๐ ครีวเรือน

๖. จำนวนคดีอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๕

๗. ปริมาณการกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๓๐ ล้าน ลบ.ม.

๘. สัดส่วนปริมาณขยะที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

/ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategies Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์อย่างครบวงจรและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน การบริการ และเชื่อมโยงเศรษฐกิจ

ชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยววิถีสุรินทร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงและความปลอดภัย

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/กลุ่มเกษตรกร

สู่ SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัย

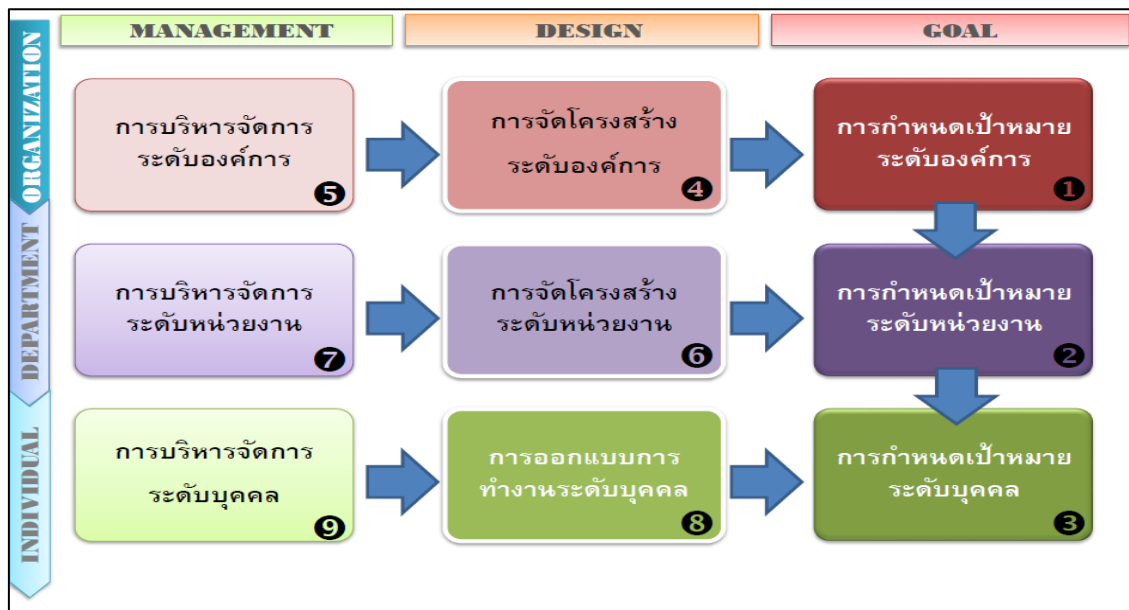
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

๓.๓.๑ แบบสำรวจการพัฒนาองค์การ จากประเด็นคำถาม ๓๖ ข้อ

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal)
๑.	จังหวัดมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างชัดเจน
๒.	จังหวัดมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
๓.	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดี (เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจังหวัด ผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น)
๔.	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ทำให้จังหวัดดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับจังหวัด (Organization Design)
๕.	โครงสร้างของหน่วยงานในจังหวัดมีการกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด และช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ
๖.	จังหวัดมีหรือจัดตั้งหน่วยงาน (อาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน ฯลฯ) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
๗.	จัดหัดจัดรูปแบบการทำงานที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกัน 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

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal)
๑๙.	ภายในหน่วยงานมีการออกแบบระบบงานให้แต่ละทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม และเกิดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน หรือนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒๐.	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงาน 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.	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบที่ต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก ๖ เดือน หรือ ๑ ปี
๒๗.	ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจนและถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
๒๘.	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี
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 การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเปนครม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเปนครม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเปนครมที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เปนครม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้ 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...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๓.๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก **SWOT Analysis** เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัดสุรินทร์ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติพ.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)
๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติการจังหวัดสุรินทร์ ๒. มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์ ๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ๕. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ๖. มีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน	๑. บุคลากรจังหวัดสุรินทร์ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมากกำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๒. จังหวัดสุรินทร์ยังขาดแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทน บุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก ๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้าน ICT และขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๖. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ๗. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๘. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

/๗. มีการให้...

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

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
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 รองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมืออาชีพ
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. พัฒนาศมรรถนะ ของบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ รองรับการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ได้ อย่างมืออาชีพ	๑.๑ บุคลากรได้รับการ พัฒนาศมรรถนะให้มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	๑.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาศมรรถนะของบุคลากร 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 ส่งเสริมความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง บุคลากรด้วยกันเอง	๖.๑.๑ มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง
		๖.๒ บุคลากรมีความสุข และความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ สภาพแวดล้อมในปฏิบัติงาน และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ มีความสุขและมีความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

/๔.๕ แผน...

๔.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
เป็นองค์กรที่บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมืออาชีพ ๒. พัฒนาระบบงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของจังหวัด ๔. เสริมสร้างส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ๕. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในระบบคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
พันธกิจ												
๑. จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ความชำนาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 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. จำนวนส่วนราชการที่มีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานและเครือข่าย	-	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/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
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 ความพร้อมรับผิ ชอบด้านกาบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๘. การรับผิดชอบต่อผลของ 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 ความสุขและความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน	๑๔. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๗. การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก แรงจูงใจ และความ พึงพอใจของบุคลากรที่ครอบคลุมถึงความพึงพอใจด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สนจ.สร.)	การดำเนินการ ตามแผนฯ/ สำรวจความพึง พอใจ

บทที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (creative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของระบบราชการ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรในองค์กรให้สามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยการบริหารจัดการให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

การพัฒนา และยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมได้ภายใต้มาตรฐานระบบคุณภาพ ที่มีการรับรอง "คน" จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลแต่ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกในการทุ่มเทและรักองค์กร การสร้างจิตสำนึกในการทำงานโดยเฉพาะด้านบริการที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับ อารมณ์และกลไกการทำงานของจิตใจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการนำทักษะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านบริการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรในท้องถิ่นขาดจิตสำนึกในการอุทิศตนให้กับองค์กรก็ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานภายในองค์กร จังหวัดสุรินทร์ จึงได้ตระหนักถึงการพัฒนากุศลกร ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงได้จัดโครงการ/การฝึกอบรมการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหาร Organization and Management (OM) และการพัฒนา Organization Development (OD) จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

/๕.๑ แผนการบริหาร...

“เมืองเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เศรษฐกิจชายแดน ท่องเที่ยววิถีสุรินทร์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

บทที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๕.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

-๒๓-

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๑	โครงการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ - ประชุมโยกย้ายข้าราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข/จัดสรรนักเรียนทุน/จัดสรรอัตรากำลัง - ประชุมพิจารณาจัดสรรเลือกสรร และสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและเงินนอกงบประมาณ ผากคลัง	๒๒๐,๗๐๕	๔๒๑ คน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์
๒	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการส่งเสริมคุณธรรมของคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑๗ คน	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๓	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๑ ต.ค.๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๙ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณแต่อย่างใด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน (Coaching)	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในหน่วยงานและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ คน	สำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์
๕	ประชุมประจำเดือนสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุรินทร์	ทุกสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน	บุคลากรได้ทราบนโยบายต่างๆ ของกรมฯ เพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ คน	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุรินทร์
๖	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เดือน กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติ พฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการไปในทิศทาง ที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปส่งเสริมและสนับสนุน ให้ อปท. สามารถปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๖๕ คน	สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๗	ประชุมบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสุรินทร์	(ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญ ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ และกรมบัญชีกลาง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๗ คน	สำนักงานคลังจังหวัดสุรินทร์
๘	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.	ระยะเวลาทดลองงาน(ม.ค. ๖๙ - มิ.ย. ๖๙)	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ข้าราชการบรรจุใหม่	สำนักงานคลังจังหวัดสุรินทร์
๙	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสุรินทร์	ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน	บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ ต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๑ คน	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสุรินทร์
๑๐	การขับเคลื่อนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์สู่การเป็น “องค์กรคุณธรรม”	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อได้รับการรับรองเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๑๑	การจัด KM ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์ ประจำปี ๒๕๖๙ เรื่อง ระบบการขอรับการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (พม. Smart)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานใช้งานของระบบการขอรับการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (พม. Smart)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์
๑๒	การจัดประชุมประจำเดือนของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อรับทราบนโยบาย สรุปผลการการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์
๑๓	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	หลังจากประชุมคณะกรรมการจังหวัดสุรินทร์	บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ ต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ คน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
๑๔	๒. KM / ฟังสอนน้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ คน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๑๕	องค์กรคุณธรรม “ขับเคลื่อนสำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ได้รับการรับรองเป็นองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์
๑๖	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์	ทุกสิ้นเดือน	บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ ต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์
๑๗	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ข้าราชการและพนักงานราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงานระบบ e-Learning ก.พ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรม ปศุสัตว์ บุคลากรมีทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานสำหรับก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ท้นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๔๕ คน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๑๘	โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ตค.๖๘ - กย.๖๙	บุคลากรยึดมั่นการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของค่านิยมองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ คน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์
๑๙	จัดประชุมสำนักงานสำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์	เดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อแจ้งข้อสั่งการ, ชักซ้อมและหารือในเรื่องการปฏิบัติงานต่าง ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๙ คน	สำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์
๒๐	อบรมหลักสูตรการจัดการความรู้ของกรมการขนส่งทางบก (KM) ในระบบ DLT e-Learning	ภายใน ๓๑ มี.ค. ๖๙	เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้สู่แบบดิจิทัลขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๙ คน	สำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๒๑	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑๔ มี.ค.๖๙	เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๙ คน	สำนักงานขนส่งจังหวัดสุรินทร์
๒๒	แต่งตั้งหัวหน้าเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ และหัวหน้าหน่วยพัสดุ สนง.ทสจ.สร.	๑๓ มกราคม ๒๕๖๙	เพื่อให้การปฏิบัติราชการของ สนง.ทสจ.สร. เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ที่กำหนด ด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ คน	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสุรินทร์
๒๓	มอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานราชการ สังกัด สนง.ทสจ.สร.	๑๓ มกราคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป	เพื่อให้การบริหารราชการของ สนง.ทสจ.สร. สอดคล้องกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานในการกิจให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ ด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ คน	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสุรินทร์
๒๔	การประชุมประจำเดือนของสำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์ เพื่อรับทราบนโยบายสำคัญต่าง ๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นไป	ประจำทุกวันที่ ๕ ของเดือน	รับทราบนโยบายสำคัญต่าง ๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐ คน	สำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๒๕	ประชุมหารือขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อบริหารจัดการด้านพลังงานกรณีภัยคุกคามจากการสูบบุหรี่ในชุมชน	๑๒ มกราคม ๒๕๖๘	เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านพลังงานกรณีภัยคุกคามจากการสูบบุหรี่ในชุมชน - กัมพูชา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๖ คน	สำนักงานพลังงานจังหวัดสุรินทร์
๒๖	อบรม กบข. หลักสูตรสมาชิกทวิค่าเงินออมต่อยอดการลงทุน	๒๒ เมษายน ๒๕๖๘	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ การวางแผนการเงิน และวินัยทางการเงิน รวมทั้งประโยชน์ที่พึงได้รับจาก กบข.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๖ คน	สำนักงานพลังงานจังหวัดสุรินทร์
๒๗	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์	ทุกเดือน	บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ ต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๒ คน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์
๒๘	KM / แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	ทุกเดือน/ประชุมประจำเดือน	บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในหน่วยงาน และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๒ คน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์
๒๙	เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-learning)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ๒. เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๒ คน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๓๐	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน	๒๘ เมษายน ๒๕๖๙	เพื่อปลูกฝังสร้างการรับรู้ ความตระหนักรู้ ด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากร	เงินนอกงบประมาณ	๒,๐๐๐ บาท	๖๖ คน	เรือนจำอำเภอรัตนบุรี
๓๑	กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ	ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์	๑. เพื่อปลูกฝังการรักสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. กำชับแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ๓. มอบนโยบายประจำสัปดาห์	ไม่ใช้งบประมาณ	๖๖ คน	๖๖ คน	เรือนจำอำเภอรัตนบุรี
๓๒	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์	เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันศุกร์แรกของเดือน	บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญต่างๆ รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์
๓๓	KM/พี่สอนน้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันศุกร์แรกของเดือน	บุคลากรภายในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และมีทักษะในปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๓๔	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์	ทุกวันที่ ๕ ของเดือน	สร้างการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การถ่ายทอดนโยบาย คำสั่ง แนวทางปฏิบัติ แก่บุคลากรในสำนักงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหา,การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ คน	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์
๓๕	โครงการ การอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร	๗ - ๙ เมษายน ๒๕๖๙	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากร มีคุณลักษณะความคิดเชิงคุณธรรมและจริยธรรม สามารถเน้นย้ำและการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน และสามารถนำเครื่องมือการคิดเชิงออกแบบ กระบวนการคิดเชิงออกแบบมาประยุกต์ใช้ให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ และนำไปสู่การสร้างต้นแบบ นวัตกรรมในการพัฒนา หรือบริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ คน	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๓๖	องค์กรคุณธรรม “ขับเคลื่อนสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณธรรมโดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนา “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสืบสานวิถีวัฒนธรรมไทย” พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มี คุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๗	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๓๗	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๗	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๓๘	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๗	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๓๙	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	เดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รายงานผลการปฏิบัติงานและนำปัญหาอุปสรรคมาช่วยกันหาทางแก้ไข	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
๔๐	KM พี่สอนน้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	ปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
๔๑	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์	เดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการทำงานประจำทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓ คน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๔๒	กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๔๓	ประชุมประจำเดือนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญๆ ต่างๆ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๔๔	โครงการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ	ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์	เพื่อให้บุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์และรับฟังนโยบายจากผู้บังคับบัญชา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๔๕	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ประชุมประจำเดือนทุกเดือน	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๔๖	การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการพำระบบ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ.	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ได้พัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการที่ส่งผลต่อตนเอง และหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๔๗	โครงการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้และทราบถึงการพัฒนาบุคลากร ทักษะ และความชำนาญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๔๘	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	๑๗,๐๐๐ บาท	๔๗ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์
๔๙	จัดทำนวัตกรรมหรือแนวทางพัฒนาการทำงานและการจัดการองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีนวัตกรรมหรือแนวทางพัฒนาการทำงานและการจัดการองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขับเคลื่อนงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกลไกการบริหารจัดการที่ทันสมัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมหรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร		
๕๐	กิจกรรมประชุมประจำเดือนของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุรินทร์	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	บุคคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน มีการติดตามการดำเนินงานกลุ่มงานต่างๆ	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ คน	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุรินทร์
๕๑	ประชุมบุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์	(ต.ค. ๖๘ - ๒๒ ก.พ. ๖๙)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญ ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ และนโยบายกรมประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๗ คน	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์
๕๒	ประชุมบุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์	(๒๒ ก.พ. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบายสำคัญ ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ และนโยบายกรมประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๘ คน	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์
๕๓	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.	ระยะเวลาทดลองงาน (๒๓ ก.พ.๖๙ - ส.ค. ๖๙)	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ คน	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์

๕.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑	โครงการยกระดับคะแนน การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๒ ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องใน สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์ อำเภอก และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับผล การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของจังหวัดสุรินทร์ ให้มีคะแนน ผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	สำนักงาน ปลัดกระทรวง มหาดไทย	๑๗๔,๐๕๐ บาท	๒๕๐ คน	สำนักงาน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒	โครงการสัมมนาเพื่อปลูก จิตสำนึกในการต่อต้านการ ทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ สร้าง ค่านิยม และปลูกจิตสำนึกในการ ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิ ชอบ รวมถึงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในสังคม ๒. เพื่อให้บุคลากรและ หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการป้องกันและ ลดความเสี่ยงจากการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในภาครัฐ ๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน ความเสี่ยงต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบ แนวทางในการ บริหารความเสี่ยงของการ ดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการ ทุจริตให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	สำนักงาน ปลัดกระทรวง มหาดไทย	๗๕,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน	สำนักงาน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์	เดือน กุมภาพันธ์ – กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐจังหวัดสุรินทร์ (PMQA ๔.๐) ไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งบจังหวัด	๑๗๓,๘๐๐ บาท	๔๕๐ คน	สำนักงาน จังหวัดสุรินทร์
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จังหวัดสุรินทร์ (เพิ่มเติม)	เดือนมิถุนายน – เดือน กันยายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐจังหวัดสุรินทร์ (PMQA ๔.๐) ไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อจัดทำข้อมูลและเตรียม ความพร้อมในการตรวจประเมิน รางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ และรายหมวด ในหมวด ๕ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ Site Visit ประจำปี ๒๕๖๙ ๓. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารจัดการของจังหวัด	งบจังหวัด	๔๕,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน	สำนักงาน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๕	โครงการสนับสนุนการบูรณาการและการขับเคลื่อนนโยบายในระดับอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์	๑๗ ก.พ. ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์ที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจหลักการในการขอรับการรับรองมาตรฐานงานบริการตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ๒. เพื่อให้บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์ที่เข้าร่วมโครงการฯ นำแนวทางจากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับงานบริการประชาชน ๓. เพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอได้เตรียมความพร้อมในการขอรับการรับรองมาตรฐานงานบริการตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณนี้ และปีงบประมาณต่อไป	ใช้จ่ายจากงบประมาณกรมการปกครองโครงการสนับสนุนการบูรณาการและการขับเคลื่อนนโยบายระดับอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ วงดที่ ๑ (ไตรมาสที่ ๑ - ๒)	๑๐,๐๐๐ บาท	๓๔ คน	ที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๖	โครงการ OPEN DATA CDD SURIN PLUS (ODS+) : พัฒนาชุมชนสุรินทร์ ชัดเจน โปร่งใส ก้าวไกลด้วยดิจิทัล กิจกรรมที่ ๑ประชุมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน	ไตรมาส ๓	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานสารสนเทศ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๑ คน	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด สุรินทร์
๗	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสุรินทร์	ไม่ใช้ งบประมาณ แต่อย่างใด	ไม่ใช้ งบประมาณ แต่อย่างใด	๕๐ คน	สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุรินทร์
๘	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตประพุดิ มิชอบ	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อปลูกจิตสำนึกเพื่อต่อต้านการทุจริตประพุดิมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรในหน่วยงาน ลดปัญหาเรื่องร้องเรียน	ไม่ใช้ งบประมาณ แต่อย่างใด	ไม่ใช้ งบประมาณ แต่อย่างใด	๕๐ คน	สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุรินทร์
๙	โครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรภายในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุรินทร์ มีความเข้าใจในหลักคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อยกระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ คน	สำนักงานโยธา ธิการและผังเมือง จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๐	อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e- Learning)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์เข้ารับการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์
๑๑	อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e- Learning)	๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์เข้ารับการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์
๑๒	การถ่ายทอดความรู้ (KM) ให้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สุรินทร์	(ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายการเงินการคลัง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรภายใน หน่วยงานได้มีองค์ความรู้ และ ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๖ คน	สำนักงานคลัง จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียม ความพร้อมในการต้อนรับ นักท่องเที่ยวงานมหัศจรรย์งานช้าง สุรินทร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	๑. เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการ ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และ วัฒนธรรมในระดับพื้นที่และชุมชน ของจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อสร้างรายได้และกระตุ้น เศรษฐกิจการท่องเที่ยวในชุมชน ของจังหวัดสุรินทร์ ๓. เพื่อขยายตลาดการท่องเที่ยว ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพสูง ให้ เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ๔. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงาน แบบบูรณาการในการพัฒนาการ ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และ วัฒนธรรม ในระดับพื้นที่ของจังหวัดสุรินทร์	สำนักงาน ปลัดกระทรวง การท่องเที่ยว และกีฬา	๑๑,๙๐๐ บาท	๗๐ คน	สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุมชนด้านการท่องเที่ยวยั่งยืน ตามแนวทาง ESG และ Low Carbon Tourism จังหวัดสุรินทร์ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ การพัฒนาความรู้ด้านการ ท่องเที่ยวยั่งยืน ตามแนวคิด ESG และ Low Carbon Tourism และ การลดคาร์บอนในกิจกรรม ท่องเที่ยว	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุมชนด้านการจัดการ ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิด ESG และ Low Carbon Tourism ๒. เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าและ บริการท่องเที่ยวของชุมชนให้มี มาตรฐาน สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวคุณภาพสูงได้ ๓. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่ ใน การบริหารจัดการการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน	สำนักงาน ปลัดกระทรวง การท่องเที่ยว และกีฬา	๖๐,๐๐๐ บาท	๙๐ คน	สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๕	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุมชนด้านการท่องเที่ยวยั่งยืน ตามแนวทาง ESG และ Low Carbon Tourism จังหวัดสุรินทร์ กิจกรรมที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ พัฒนาศักยภาพการ ยกระดับสินค้าและบริการและการ สร้างมูลค่าเพิ่มจากอัตลักษณ์ ท้องถิ่น	๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุมชนด้านการจัดการ ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิด ESG และ Low Carbon Tourism ๒. เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าและ บริการท่องเที่ยวของชุมชนให้มี มาตรฐาน สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวคุณภาพสูงได้ ๓. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่ ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน	สำนักงาน ปลัดกระทรวง การท่องเที่ยว และกีฬา	๖๐,๐๐๐ บาท	๙๐ คน	สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดสุรินทร์
๑๖	กิจกรรมการรณรงค์ต่อต้านการ ทุจริตของสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากร เกิดความตระหนัก ถึงภัยร้ายของการทุจริต รวมทั้ง ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๗	กิจกรรม“สุจริต โปร่งใส สุรินทร์ใส สะอาด ๒๕๖๗” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเกิด การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ไม่รับของขวัญหรือ ของกำนัลทุก ชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นมาตรการภายในเพื่อ ป้องกันการทุจริต	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุรินทร์
๑๘	กิจกรรมดำเนินการขับเคลื่อนงาน ด้านจริยธรรมของ (Do's & Don'ts) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบ และ ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม จังหวัดสุรินทร์ แนวปฏิบัติด้าน จริยธรรมของจังหวัดสุรินทร์ (Do's & Don'ts) พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๑๙	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งในสายงาน หรือหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือภารกิจที่ได้มอบหมายพิเศษ ที่ไม่รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗ คน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์
๒๐	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ได้รับความรู้เพิ่มเติมและเทคนิคสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๕ คน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
๒๑	โครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสำนักงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒๒	โครงการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการคิด การปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและงานที่ได้รับมอบหมาย ระบบ e-Learning	๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาตามหลักสูตรภารกิจและงานที่มอบหมายเพื่อนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๙ คน	สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดสุรินทร์
๒๓	โครงการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ต.ค.๖๘ - กย.๖๙	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามภารกิจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๘ คน	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสุรินทร์
๒๔	อบรมการพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบกผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ภายใน ๓๑ มี.ค.๖๙	เพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกให้แก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบก	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๔ คน	สำนักงานขนส่ง จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒๕	โครงการปลูกไม้ ๓ อย่าง ได้ประโยชน์ ๔ อย่าง ตามแนวพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กิจกรรม กิจกรรมอบรมให้ความรู้ โครงการปลูกไม้ ๓ อย่าง ได้ประโยชน์ ๔ อย่าง ตามแนวพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	มีนาคม ๒๕๖๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ๒. เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและความอุดมสมบูรณ์แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ เป็นการลดภาวะโลกร้อน ๓. เพื่ออนุรักษ์ พันธุ์ พัฒนาพันธุ์ป่าโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๐,๐๐๐ บาท	ราษฎรในพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒๖	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคลองส่งน้ำใช้ในแปลงเกษตรอย่างยั่งยืน โดยการขยายระบบกระจายน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ จังหวัดสุรินทร์ ภายใต้โครงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน ตามแผนพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ประยุกต์ตามแนวพระราชดำริ (โครงการปิดทองหลังพระ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรม ๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ : เพื่อให้ความรู้เรื่อง “การปลูกพืชหมุนเวียน/พืชเศรษฐกิจ/การปลูกพืชใช้น้ำน้อย การปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และพลังงานทดแทน	มีนาคม ๒๕๖๔ ถึง กันยายน ๒๕๖๔	๑. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาไม่เพียงพอต่อการเพาะปลูกของเกษตรกรในพื้นที่ ๒. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตามแผนพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ประยุกต์ตามแนวพระราชดำริ ๓. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลและจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ๔. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการน้ำและใช้พลังงานทดแทน	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๒๐,๐๐๐ บาท	กลุ่มเกษตรกร บ.อำปิล บ.โคกกล้วย บ.ภูมิสีตัง ต.โชคเหนือ อ.ลำดวน จ.สุรินทร์	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
	๒. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำระบบการกระจายน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์และติดตั้ง โดย การมีส่วนร่วมของประชาชน						
๒๗	โครงการเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน จังหวัดสุรินทร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กิจกรรม ๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจง ส่งเสริมการนำเกณฑ์ชี้วัดเมือง สิ่งแวดล้อมยั่งยืนเพื่อเสริม ศักยภาพและยกระดับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสู่เมือง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน จำนวน ๒ ครั้ง ๒. จัดการอบรมเสริมศักยภาพ ถ่ายทอดแนวคิดและประสบการณ์ ด้านการจัดทำสิ่งแวดล้อมเมืองที่ ยั่งยืนให้แก่ อบต. สู่การต่อยอด และขยายผลการดำเนินงาน จำนวน ๑ ครั้ง	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กรกฎาคม ๒๕๖๙	๑.เพื่อเสริมศักยภาพองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นและภาคี เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เมืองในพื้นที่ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อมเมืองและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๒.เพื่อพัฒนาเครื่องมือและกลไก เพื่อหนุนเสริมการดำเนินงานด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงส ตภาพภูมิอากาศในพื้นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.เพื่อยกระดับศักยภาพ ขยายผล และสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	กรมการ เปลี่ยนแปลง สภาพ ภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม	๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน	สำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒๘	โครงการสร้างความร่วมมือด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ในระดับพื้นที่ เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ จังหวัดสุรินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้าง การรับรู้แก่ประชาชนและภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสาเหตุการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้เกิด ความตระหนัก และสามารถรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศในระดับพื้นที่ได้อย่าง เหมาะสม ๒. เพื่อขับเคลื่อนแผนการลดก๊าซ เรือนกระจกระดับจังหวัด ตาม ความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการ ดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบท ของแต่ละพื้นที่ ๓. เพื่อส่งเสริมให้เครือข่ายและภาค ส่วนต่าง ๆ ได้ร่วมกันเตรียมความ พร้อมเพื่อลดผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	สนง. ปลัดกระทรวง ทรัพยากรธร รมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑๙๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน	สำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๒๙	โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อน โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จังหวัดสุรินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ โมเดลเศรษฐกิจ BCG แก่เยาวชน ประชาชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม และนำไปสู่การพัฒนา ที่ยั่งยืน ๒. เพื่อสนับสนุนชุมชนให้มีการนำ ต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติใน พื้นที่ มาใช้ประโยชน์เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม	สำนักงาน ปลัดกระทรวง ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน	สำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดสุรินทร์
๓๐	การประเมินสมรรถนะข้าราชการ และบุคลากรด้านดิจิทัล ของ สำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์	๑ พ.ค. – ๗ ส.ค.๒๕๖๙	มีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้จาก การเรียนรู้/พัฒนาไปประยุกต์ใช้ จริง โดยสามารถดำเนินการอย่าง ใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ ๑. พัฒนานวัตกรรม/ปรับปรุง วิธีการทำงานอย่างน้อย ๑ โครงการ/กระบวนการงาน หรือ ๒. ถ่ายทอด/แบ่งปัน/แลกเปลี่ยน ความรู้ใหม่กับทีมงานหรือผู้อื่น อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๖ คน	สำนักงานสถิติ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๓๑	อบรม เรื่องกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและชี้แจงแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘	เพื่อให้เข้าใจกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๔ คน	สำนักงานพลังงาน จังหวัดสุรินทร์
๓๒	อบรมให้ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต และการส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๔ คน	สำนักงานพลังงาน จังหวัดสุรินทร์
๓๓	อบรมหลักสูตรระเบียบการเงินการคลังฯ พ.ศ.๒๕๖๐	๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อให้เข้าใจระเบียบการเงินการคลัง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๔ คน	สำนักงานพลังงาน จังหวัดสุรินทร์
๓๔	อบรมหลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ข้อบังคับของ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๔ คน	สำนักงานพลังงาน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๓๕	หลักการและเทคนิคการเขียน โครงการ	ช่วงเดือน มิ.ย. ๖๙	ข้าราชการ มีความรู้ความ เข้าใจ หลักการและเทคนิคการ เขียน โครงการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๓ คน	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดสุรินทร์
๓๖	การปรับเป็นพินัย ตามกฎหมายที่ อยู่ในการก ากับดูแลของกรม พัฒนา ธุรกิจการค้า	ช่วงเดือน มิ.ย. ๖๙	เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ การปรับเป็นพินัย ตามกฎหมาย ที่ อยู่ในการก ากับกับดูแลของกรม พัฒนาธุรกิจการค้า	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๒ คน	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดสุรินทร์
๓๗	การซ่อมแผนดับเพลิงและอพยพ หนีไฟ	มิถุนายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ใช้อาคาร ทราบขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้อง เมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ ๒. เพื่อป้องกันชีวิตและลดความ เสียหายต่อทรัพย์สินจากการเกิด อัคคีภัยให้เหลือน้อยที่สุด ๓. เพื่อฝึกซ้อมการหนีไฟเสมือน เหตุการณ์จริง รู้เส้นทางหนีไฟ และ จุดรวมพล	เงินนอก งบประมาณ	๑๐,๐๐๐ บาท	๖๖ คน	เรือนจำอำเภอรัต นบุรี
๓๘	โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและ ระงับเหตุร้าย	ไตรมาสละ ๑ ครั้ง	เพื่อเตรียมความพร้อมป้องกันและ ระงับเหตุร้าย	เงินนอก งบประมาณ	๑๐,๐๐๐ บาท	๖๖ คน	เรือนจำอำเภอรัต นบุรี

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๓๙	การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลสำหรับบุคลากร	รอบ ๖ เดือนแรก ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ มี.ค. ๖๙ รอบ ๖ เดือนหลัง ๑ เม.ย. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	บุคลากรทุกกลุ่มงานต้องได้รับการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตาม หลักสูตรที่กรมกำหนด แยกเป็น ๖ เดือนแรก ต้องได้รับการพัฒนา ทักษะ ครบ ๑ หลักสูตร และ ๖ เดือนหลังต้องได้รับการพัฒนา ๑ หลักสูตร รวมเป็น ๒ หลักสูตร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๔ คน	สำนักงานคุม ประพฤติจังหวัด สุรินทร์
๔๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การ ดำเนินงานเฝ้าระวังผู้กระทำผิดใน คดียาเสพติดและศึกษาดูงานด้าน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี	๙ - ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๙	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ พัฒนาและเพิ่มทักษะ ความรู้ความ เข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามยา เสพติด	๒๐๗,๘๐๐	๗๐ คน	สำนักงานคุม ประพฤติจังหวัด สุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๔๑	โครงการอบรมการชำระบัญชี เบื้องต้นสำหรับนักบัญชีกรม บังคับคดี	๑๘ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนวิธี ปฏิบัติเกี่ยวกับการชำระบัญชี และพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน เดียวกัน มีความเป็นมืออาชีพ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ คน	สำนักงานบังคับคดี จังหวัดสุรินทร์
๔๒	โครงการจัดอบรมหลักสูตร Team synergy การพัฒนาความสัมพันธ์ ในองค์กร	๒๗ – ๒๙ เมษายน ๒๕๖๙	๑.เพื่อสำรวจและทำความเข้าใจ ตนเองและผู้อื่น สร้างความตระหนัก ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒.เพื่อเรียนรู้เทคนิคการ ตั้งเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลัก SMART Goal ๓.เพื่อสร้างทัศนคติที่ยืดหยุ่น เปิดรับความเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่ การเติบโตทั้งในระดับบุคคลและทีม ๔.เพื่อสร้างความเข้าใจและ เชื่อมโยงเป้าหมายร่วมกันของทีม กับค่านิยมสำคัญขององค์กร เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ ความร่วมมือระหว่างทีมงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๒ คน	สำนักงานบังคับคดี จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๔๓	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	การพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่ส่วน ราชการกำหนด หรือที่จำเป็นใน ตำแหน่งงาน ผลักดันให้บุคลากรใน สังกัดได้พัฒนาตนเอง ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงานและเตรียม ความพร้อมของบุคลากรให้มี คุณสมบัติความสามารถและ ศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖ คน	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสุรินทร์
๔๔	ข้าราชการในหน่วยงานเรียนรู้ด้วย ตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕ คน	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสุรินทร์
๔๕	KM/พี่สอนน้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในสำนักงานแรงงานจังหวัด สุรินทร์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน ภายในหน่วยงานและทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๗ คน	สำนักงานแรงงาน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๔๖	การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	พ.ย. ๒๕๖๘- ก.ค. ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดสุรินทร์
๔๗	โครงการสมดุลงานชีวิตคนทำงาน	ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้สิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงานเอื้อต่อการมีสมดุลที่ดีระหว่างสุขภาพและชีวิตคนทำงาน ๒. เพื่อบุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเดิม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖๐ คน	สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดสุรินทร์
๔๘	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๗ คน	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงานจังหวัด สุรินทร์
๔๙	การพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๐ คน	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงานจังหวัด สุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๕๐	โครงการจัดการความรู้สำนักงาน ประกันสังคมจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี ๒๕๖๙	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรมีการถ่ายทอด ความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge และรวบรวมจัดเก็บ เป็นองค์ ความรู้ของสำนักงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๓๘ คน	สำนักงาน ประกันสังคม จังหวัดสุรินทร์
๕๑	โครงการจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ได้แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์ และ ดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เพื่อพัฒนาพื้นที่ในชุมชนต่างๆ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด สุรินทร์
๕๒	โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกัน การเกิดโรคต่างๆ ช่วยลดความ เครียด มีผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด สุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๕๓	กิจกรรม "KM Day : เรียนรู้ไว้ กรอบ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยไอเดีย" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ การทำงาน ส่งเสริมการสร้าง องค์ความรู้ใหม่และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด สุรินทร์
๕๔	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการส่งเสริมคุณธรรมของ ข้าราชการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด สุรินทร์
๕๕	โครงการส่งเสริมกิจกรรม ๕ ส สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	- เพื่อพัฒนาสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศในการ ทำงานให้เป็นระเบียบ สะอาด และปลอดภัย - เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและสร้าง นิสัยที่ดีในการรักษาความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๕๐ คน	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด สุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๕๖	การฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้า ข้าราชการ ปี ๒๕๖๙ (๑๒๐ ชั่วโมง) สำหรับราชการบรรจุใหม่	พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๙	เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็น ข้าราชการที่ดี	สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข	๒๘,๕๐๐	๗๕ ราย	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์
๕๗	ประชุมชี้แจงจัดทำสัญญาเข้าศึกษา หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มทส.และ ม.มหิดล ปีการศึกษา ๒๕๖๙	พค.-มิย.๖๙	" เพื่อสนับสนุนการผลิตแพทย์ -จัดทำสัญญาเข้าศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต ม.มหิดล (PI) / มทส. "	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๖๕ คน	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์
๕๘	"ประชุม คกก.พิจารณาคัดเลือก แพทย์/ทันตแพทย์ เข้าศึกษาอบรม แพทย์/ทันตแพทย์ ประจำบ้าน ปีการศึกษา ๒๕๗๐"	"เม.ย.-กย. ๖๙ (๖ วัน)"	เพื่อให้แพทย์/ทันตแพทย์ ตาม ประกาศ สป.ได้รับการพัฒนา สมรรถนะโดยการฝึกอบรมแพทย์/ ทันตแพทย์ ประจำบ้าน	งบประมาณ	๓,๐๐๐ บาท	๒๐ คน	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์
๕๙	ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการ สาธารณสุขระดับต้น กลาง สูง	"เม.ย.๖๙- ส.ค.๖๙ ๑๒ สัปดาห์"	-เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับต้น กลาง สูง	สป.งบไป ราชการงาน บริหาร	๒๗๐,๐๐๐ บาท	๓๕ คน	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์
๖๐	อบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	ตค.๖๘- กย. ๖๙	-เพื่อพัฒนาศักยภาพพยาบาล วิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	"พยาบาล วิชาชีพ	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
๖๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนา ความรู้ด้านกฎหมายสำหรับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๒๑-๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายปกครองที่จำเป็น ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๒ คน	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสุรินทร์
๖๒	การถ่ายทอดความรู้ (KM) ให้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดสุรินทร์	(ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๘ คน	สำนักงาน ประชาสัมพันธ์ จังหวัดสุรินทร์
๖๓	กิจกรรม “เครือข่ายประชาสัมพันธ์ จังหวัดสุรินทร์สัญจร” ภายใต้ โครงการประชาสัมพันธ์การ ขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙	เพื่อพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวใน เชิงพื้นที่ให้เป็นที่รู้จักอย่าง แพร่หลาย	งบจังหวัด สุรินทร์	๑๗,๐๐๐ บาท	๓๓ คน	สำนักงาน ประชาสัมพันธ์ จังหวัดสุรินทร์
๖๔	จัดการอบรมการสร้างและพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ภายใต้กิจกรรมบริหารเครือข่าย โครงการสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๖ มีนาคม ๒๕๖๙	เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจ ที่ถูกต้องของประชาชน ในการ ดำเนินนโยบายและ การดำเนินงาน ของภาครัฐ รวมถึงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาต่อยอดทักษะ ด้านการพัฒนาบุคลากร และการ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สามารถ นำไปปรับใช้และสร้างสรรค์พัฒนา งานด้านการประชาสัมพันธ์	กรมประชา สัมพันธ์	๒๖,๒๐๐ บาท	๖๐ คน	สำนักงาน ประชาสัมพันธ์ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม หรือโครงการ	งบประมาณ		เป้าหมาย ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				แหล่ง งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร		
			และ การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น				
๖๕	โครงการคัดเลือกบุคลากร สาธารณสุขดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๙	ธ.ค.๖๘.- มิ.ย.๖๙	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการ คัดเลือกเป็นบุคลากรสาธารณสุข ดีเด่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข	๓๑,๑๐๐ บาท	๑๒๐ คน	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุรินทร์
