

แผนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	
					๑	๒	๓	๔	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง	การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			กองการ เจ้าหน้าที่
		ระดับความสำเร็จ ของการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายงาน	การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	✓				กองการ เจ้าหน้าที่
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จำนวนกิจกรรม/ กระบวนการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	การปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลในทะเบียนประวัติ ข้าราชการ (ก.พ.๗) และในระบบระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	กองการ เจ้าหน้าที่
		ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนากลไก ความเชื่อมโยงด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ อบจ.สร. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวน กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	กองการ เจ้าหน้าที่

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ต่อ)	ร้อยละความสำเร็จ ในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อ ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ		✓		✓	กองการ เจ้าหน้าที่
		ร้อยละความสำเร็จ ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้น ค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัด อบจ.สร.	ไม่ใช้งบประมาณ		✓		✓	กองการ เจ้าหน้าที่
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมตาม หลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวน เรื่องร้องเรียนบุคลากร อบจ.สร. ลดลง	การให้ความรู้ในการดำเนินการ ทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของ อบจ.สร.	ไม่ใช้งบประมาณ		✓	✓	✓	กองการ เจ้าหน้าที่
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับการปรับปรุง/ พัฒนาขึ้นมาใหม่	๑. การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ บุคลากรในสังกัด ๒. การตรวจสุขภาพประจำปี ๓. การประกาศยกย่องชมเชย ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกกว่าเป็นบุคลากรผู้มี คุณธรรม ตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด จริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๔. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับ บุคลากรที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		✓	✓	กองการ เจ้าหน้าที่

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
		๑. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๓. อัตราการลาออกและ ขอโอนออกของข้าราชการ ลดลง	๑. การสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพันของบุคลากร สังกัด อบจ.สร. ๒. การมอบประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้เกษียณอายุราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	กองการ เจ้าหน้าที่