
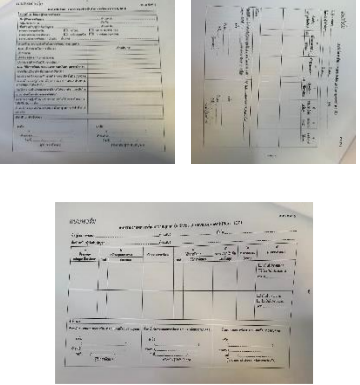



แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดภูเก็ต
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)
 สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ | ผลการเบิกจ่าย | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินการ | ภาพประกอบ |
|---------------------------|------------------------------|---------------|--|---|-----------|
| การวางแผนกำลังคน | - | - | เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและความจำเป็น ตามภารกิจและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร | - ดำเนินการสรรหาอัตรากำลังคนเพื่อทดแทนในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒ ครั้ง จ้างเหมาบริการจำนวน ๓ ครั้ง | - |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | - | - | - เป็นการวัดคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติตามในเวลาที่กำหนดไว้ - เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาของระบบงาน นำไปสู่การปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | ดำเนินการจัดทำผลการประเมินผล การปฏิบัติ ตามรอบระยะเวลาการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ในทุกตำแหน่งและทุกสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | - |

| | | | | | |
|---|----------|----------|--|--|---|
| <p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> | <p>-</p> | <p>-</p> | <p>เพื่อสร้างตระหนักให้บุคลากรยึดมั่นในการประพฤติตนตามระเบียบวินัย ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลต่อต้านการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงาน ก.พ. - บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไร้การทุจริตและปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด - มีการดำเนินงานในการวางระบบการควบคุมภายใน |  |
| <p>การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> | <p>-</p> | <p>-</p> | <p>เพื่อรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร พัฒนาตนเอง และสร้างผลงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p> | <p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างโดยการประกาศรับสมัคร คัดเลือก ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจ และมีศักยภาพ ได้ทราบตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ให้มาปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร</p> | <p>-</p> |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|--|---|
| การพัฒนาบุคลากร | - | - | <p>- เพื่อให้บุคลากรมีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความรู้อให้แก่บุคลากร</p> | <p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p> <p>- มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงาน และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> |  |
| การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | - | - | <p>- เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบโดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับพร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย</p> | <p>มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงาน และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> | - |
| การพัฒนาคุณภาพชีวิต | - | - | <p>- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อพัฒนาระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้</p> | <p>- มีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม</p> <p>- พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ส)</p> |  |
| อื่นๆ | - | - | - | - | - |

